المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية – قسم علم النفس
اختبارات ومقاييس

بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة

إعداد الطالب
حسين بن عايض بن حسين البقمي
٤٣٢٨٨٠٦٧

إشراف
د. وليد أحمد مسعود
الأستاذ المساعد بقسم علم النفس

بحث مقدم إلى قسم علم النفس بكلية التربية في جامعة أم القرى متطلب تكميلي للحصول على درجة الماجستير في تخصص الاختبارات ومقاييس

الفصل الدراسي الثاني

١٤٣٥هـ / ٢٠١٤م

بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة

<u>عنوان الدراسة:</u> "بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة".

مقياس (PAPI-N) هو قائمة تم تصميمها خصيصا لقياس الحاجات الأكثر اتصالا بسياق العمل (مقاييس الحاجات) وإدراك الفرد لخبراته المعرفية وسلوكه في المواقف الحياتية التي تظهر أثناء العمل (مقاييس الأدوار). ويتكون مقياس (PAPI-N) من ١٢٦ عبارة يجيب عنها المستجيب على مقياس ليكرت السباعي والذي يبدأ من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة" وتنتمي العبارات نظرياً إلى ٢٠ مقياساً (١٠ مقاييس للحاجات و١٠ مقاييس للأدوار) لكل مقياس ٦ عبارات بالإضافة إلى مقياس المرغوبية الاجتماعية والذي يتكون أيضا من ٦ عبارات. ونظراً لأهمية هذا المقياس فقد تم تقنينه في عدد كثير من الدول، ولكن لا توجد حتى الآن نسخة عربية من المقياس ولا تقنين له باللغة العربية ولذا تحاول الدراسة الحالية من التحقق من دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N). وتتناول الدراسة الحالية بعض دلالات الصدق والثبات ومعايير مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) لدى ضباط شرطة العاصمة المقدسة بصورته السعودية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث تحقق من جودة الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) وتحديد مدى ملاءمته للاستخدام من قبل ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة التابعة لمديرية الأمن العام بالمملكة العربية السعودية، في حين تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) ضابط وفرد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية العنقودية.

توصلت الدراسة إلى أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية كانت مقبولة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار عدد الفقرات الست التي تمثل كل مقياس. كما كانت قيم معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية في حدود القيم التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة. كما توصلت الدراسة إلى جميع معاملات الارتباط المصححة بين الفقرة والمقياس الذي تنتمي إليه كانت موجبة وكانت معظمها أكبر من ٠.٣ وتراوحت بين ٠.٣٢ إلى ٠.٦١ وهي قيم تدل على اتساق داخلي معقول للعبارات من حيث انتمائها للمقاييس الفرعية.

أوضحت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي تشبع فقرات مقياس (PAPI-N) على ستة أبعاد بالإضافة لبعد المرغوبية الاجتماعية هي: حب العمل والاستغراق فيه، الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح، السيطرة والقيادة، الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة، الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه، الإنجاز والجدية والتطلع للرؤساء. وكشفت نتائج حساب معاملات الارتباط بين العوامل الستة لمقياس (PAPI-N) وبين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، عن صدق المفهوم لمقاييس PAPI الفرعية والعوامل المشتقة منها حيث توافقت مع النموذج المتوقع لمعاملات الارتباط مع النموذج الأشهر للشخصية وهو نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. وتوصلت الدراسة أيضا لصدق المحك لمقياس (PAPI-N) باستخدام الرتبة العسكرية كمحك، حيث أظهرت القيادات فروقاً في السيطرة والقيادية والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة والميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح وهي فروق متوقعة للقيادات العسكرية التي يجب أن تتصف بالضبط والانضباط والسيطرة الانفعالية والقيادية، وتوصلت الدراسة لفروق دالة إحصائياً في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد لصالح الرتبة العسكرية الأقل التي عادة ما تتلقى الأوامر؛ وتوصلت الدراسة لمعايير مناسبة للمقياس.

ومن بين توصيات الدراسة استخدام المقياس في تحديد التفضيلات المهنية للمتقدمين لشغل وظائف ضباط الشرطة، وتطبيق المقياس على المرشحين لشغل وظائف قيادية من ضباط الشرطة. كما قدمت الدراسة بعد المقترحات لدراسات مستقبلية من بينها فحص صدق وثبات المقياس على فئات وظيفية أخرى، وأماكن أخرى، وعينات أكبر حجما.

Abstract

Study Title: Some Validity and Reliability Evidences of Personality and Preference Inventory"(PAPI-N) for Police Stations officers in the holy capital of Saudi Arabia.

PAPI-N is an inventory designed especially for measuring needs related to work context (needs measures/scales) and perceptions of one's cognitive experience and his behavior during work (roles measures/scales). PAPI-N inventory consists of 126 items for which a person responds on a 7-point Likert scale ranging from strongly agree to strongly disagree. Theoretically, items of the inventory belong to 20 sub-scales (10 are needs and the other 10 are roles). Each sub-scale consists of 6 items. In addition the social desirability scale consists of another 6 items forming the whole inventory (126 items). PAPI-N is standardized in many cultures and languages not including Arabic. Therefore, current study is an attempt to collect some evidences related to validity and reliability of PAPI-N. Furthermore, the study will calculate the appropriate standards for the inventory in Saudi Arabia Arabic version.

The study used the descriptive method for investigating the psychometric properties for PAPI-N and its suitability for police stations officers in the holy capital of Saudi Arabia. The population of the current study is all officers working in the holy capital, whereas the study sample consisted of 300 officers working in the holy capital police stations. Current study sample is selected randomly using the cluster sampling method.

The study found that internal consistency for all PAPI-N subscales were acceptable after considering that each subscale is consisted of only 6 items. Values of internal consistencies were comparable to their counterparts found in literature. In addition, all corrected item-total correlations were greater than 0.3 and ranged from 0.32 to 0.61.

Exploratory and confirmatory factor analysis results revealed that the 126 items are loaded on 6 factors in addition to the social desirability factor. Work enjoyment and indulge in it, the tendency to work creatively and in open-minded manner, control and leadership, emotional control and active confrontation, teamwork enjoyment and attract attention, achievement, seriousness and looking for the boss. Correlations among the six PAPI’s factors and the big five personality factors presented a concurrent validity evidence of PAPI-N. The leadership rank was used as criterion for criterion related evidence for PAPI. Compered to non-leading positions, officers in leading positions were significantly greater in mean of the following factors: tendency to work creatively and in open-minded manner, control and leadership, and emotional control and active confrontation. Whereas officers in non-leading positions were significantly greater in mean of the seriousness and looking for the boss factor. The study also created the PAPI’s standards for the Saudi’s version.

The study made some recommendations such as using PAPI-N Arabic version in determining the work preferences for officer applicants especially those who are candidates for leadership positions. The study also presented some suggestion for future research such as investigating validity and reliability of PAPI-N for work positions other than officers, in other places, and using bigger sample sizes.

﴿ إهـــداء ﴾

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم يبخل علي يوماً بشيء

وإلى أمي التي ذودتني بالحنان والمحبة

أقول لهم: أنتم وهبتموني الحياة والأمل والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة

وإلى .... زوجتي الغالية " أم بدر" وأبنائي بدر ولجين .... و إخوتي وأخواتي وأسرتي جميعاً

ثم إلى كل من علمني حرفاً أصبح سنا برقه يضيء الطريق أمامي

الباحث

حسين بن عايض البقمي

﴿ شكر وتقدير ﴾

أتقدم بوافر الامتنان والتقدير إلى المشرف على الرسالة سعادة الدكتور وليد أحمد مسعود، لما أبدى من توجيهات سديدة وملاحظات علمية أسهمت في مساعدتي في بلورة فكرة البحث وفي إعداده وإنجازه .

ويطيب لي أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كلية التربية وعلى رأسهم سعادة عميد كلية التربية أ.د/ علي مصلح المطرفي، وإلى قسم علم النفس وعلى رأسهم سعادة رئيس القسم د/ طارق عبدالعالي السلمي كما لا يفوتني أن أشكر سعادة أعضاء هيئة التدريس الذين ناقشوا خطة البحث وهما أ. د/ أحمد محمد الحسن، د/ عبدالرحمن عبدالله النفيعي، كذلك الشكر موصول لسعادة أعضاء لجنة مناقشة الرسالة أ. د/ ربيع سعيد طه، د/ طارق عبدالعالي السلمي، كما أوجه خالص الشكر والتقدير لكل من قدم لي الملاحظات والمقترحات التي ساعدتني في إثراء وإنجاز هذه البحث وهم أصحاب السعادة د/ هشام فتحي جاد الرب، أ. د/ محمد حمزة السليماني، د/ عبدالله أحمد العطاس، د/ هاني حسن سعيد.

كما أتقدم بوافر الشكر وبالغ التقدير والثناء إلى كل الزملاء الذين مدّوا لي يد المساعدة أثناء تطبيق إجراءات البحث وأخص بالذكر رفيق دربي الأستاذ منصور تركي الحارثي ، كما أحب تقديم الشكر لأصدقائي طارق القرشي، منصور الحكمي، أحمد القرشي، محمد باعارمه ويحيى الزهراني لما بذلوه من جهد وتفاني طوال فترة إعداد الرسالة.

الباحث

حسين بن عايض البقمي

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

- مقدمـــــة.
- مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.
- حدود الدراسة.

مقدمة :

على الرغم من تطور محاولات قياس الشخصية إلا أنها تعتبر متأخرة بمقارنتها بالاختبارات النفسية الأخرى كاختبارات الاستعدادات والتحصيل الدراسي أو الذكاء، ويعود السبب في ذلك إلى عدد من العوامل لعل من أبرزها أن الشخصية الإنسانية مازالت من الموضوعات المعقدة التي يختلف العلماء بشأن تعريفها ومكوناتها ونظرياتها، بالإضافة إلى تعدد جوانبها وارتباط كل جانب منها بعدد من السلوكيات الخاصة وصعوبة السيطرة على هذه السلوكيات وقياسها وقد انعكس ذلك على الأدوات المستخدمة في قياسها وعلى تفسيراتهم للنتائج التي يحصلون عليها.

وحيث إن الحركة العلمية التي استهدفت الشخصية بوصفها مجال علميا قائما بذاته وعملت على إخضاعها لدراسة العلمية المنظمة وسعت إلى قياسها باستخدام أدوات قياس خاصة بها هي حركة حديثة نسبياً، حيث تعود تباشيرها إلى مرحلة الحرب العالمية الأولى التي شهدت ظهور الأداة الأولى لقياس الشخصية بطريقة التقرير الذاتي وهي قائمة: وودورث للشخصية.

وهناك من يرى أن اختبارات ومقاييس الشخصية تمثل آخر ما توصل إليه القياس النفسي من تطور خلال النصف الثاني من القرن العشرين (Annastasi, 1988: 12).

ومع أن الحركة الخاصة بالشخصية اتسمت ببطء خطاها وتعثرها في بداياتها فإنها انتشرت على نطاق واسع وشهدت نمواً سريعاً فيما بعد بحيث أصبحت تمثل أحد المعالم البارزة لحركة القياس النفسي بصورتها المعاصرة، حيث يظهر أن قياس وتقويم الشخصية تقدم علمي بعد أن بدأ علماء القياس بالنظر إلى الشخصية باعتبارها نمطاً من الاستجابات لمنبهات خارجية ومجموعة من السمـــــات التي يمكن قيـــاسها وتحليلها رغم وحدتها وتكاملها، ويفترض علماء القياس أن هناك علاقة بين فقرات المقياس مع نمط داخلي للشخصية غير معروف هو السمة الحقيقية (جابر، ١٩٧٦: ١٧٧،١٧٨). ويؤكد فيرنون (Vernon) بهذا الخصوص أن تركيبة الشخصية لها درجة من العمومية والاستقرار مما يؤدي إلى الانسياق في السلوك تجاه المواقف المتشابهة (Vernon, 1973: 5) كما يرى كرونباك (Cronbach) أن لشخصية الفرد درجة عالية من الثبات في استجاباتها لعدد كبير من المواقف المتشابهة رغم وجود اختلافات بين الأفراد في درجة السلوك أو كميتــه في هذه المواقف

(Cronbach, 1970: 500) الأمر الذي استوجب أن يكون ما يبدو للشخص نفسه أساس قياس الشخصية لا كما يبدو للآخرين (فائق، ١٩٧٢: ٤١٥). وينهج المهتمون بقياس الشخصية ثلاثة اتجاهات أساسية:

الأول: يركز البحث عن الأمور العامة المشتركة لدى جميع الأفراد ويهتم بالوصول إلى القوانين العامة التي تحكم نمو الشخصية ويطلق عليه الاتجاه أو المنحنى الناموسي (Nomothetical).

أما الاتجاه الثاني: فيؤكد على المميزات أو الخصائص الفردية للشخصية ويطلق عليه المنحنى الفردي (Idiographic) أو الشخصي (Lipsative) (لازاروس، ١٩٧١: ٤٠، ٤٧).

بينما الاتجاه الثالث: ظهر مؤخراً ويهدف إلى التوفيق بين هذين الاتجاهين السابقين ويؤكد على دراسة الخصائص المشتركة من خلال الشخصية المتفردة وأبرز مؤيدي هذا الاتجاه العالم ألبورت (Allport, 1961: 20).

وقد دفع موضوع الشخصية وتعقيدها علماء القياس والتقويم إلى ابتكار وسائل وأدوات عدة لقياس الشخصية كالملاحظة (observation)، والمقابلة (Interview) ودراسة الحالة (Case study) والاختبارات والمقاييس (Tests & scales) بأنواعها المختلفة، الإسقاطية (Projective) والأدائية (Performance) واختبارات ومقاييس التقرير الذاتي (Self – Report).

وتعد مقاييس التقرير الذاتي التي تعبر عن الفرد وعن مشاعره وانفعالاته واتجاهاته بالكتابة غالبا وشفوياً أحياناً من أكثر مقاييس الشخصية شيوعاً واستخداماً (رغم أنها تواجه ببعض الانتقادات لاعتمادها السلوك اللفظي في القياس) كونها تمتاز بمزايا عديدة منها أن إجراءات جمع البيانات فيها واضحة ومفهومة وأن استجابات الأفراد عنها تتسم بالموضوعية ولا تتدخل فيها ذاتية الباحث، فضلاً عن أن المستجيب مقيد بالاختيار من بدائل متعددة مما يسهل إعادتها وتطبيقها على عينات واسعة من أجل تقنينها وهي تستند إلى أساس نظري يرى أن السلوك اللفظي للفرد ليس عشوائيا أو مرتبطاً بالموقف الذي يحدث فيه فحسب وإنما هو مرتبط

بخصائص الفرد الداخلية أو الذاتية الدائمة أو ذات المدى البعيد (جابر، ١٩٧٦: ٣٨٦) ويوجد حاليا نوعان من اختبارات ومقاييس التقرير الذاتي هما:

١ -**الاختبارات والمقاييس أحادية البعد (Un dimensional) التي تهتم بدراسة خاصية أو سمة واحدة.**

٢ -**الاختبارات والمقاييس المتعددة الأبعاد (Multidimensional) التي تهتم بدراسة أكثر من سمة أو خاصية (داود ، العبيدي، ١٩٩٠: ٣٤٥).**

ويمثل اختبار الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) (موضوع بحثنا الحالي) واحداً من الاختبارات المتعددة الأبعاد إذ يسعى إلى الكشف عن عدة نواحٍ من شخصيات ضباط الشرط وهو قائمة تم تصميمها خصيصا لقياس الحاجات الأكثر اتصالا بسياق العمل (مقاييس الحاجات) وإدراك الفرد لخبراته المعرفية الاعتيادية وسلوكه في المواقف الحياتية التي تظهر أثناء العمل (مقاييس الأدوار)، وترجع أصـــول مقياس (PAPI) لأحد مقاييس الشخصية التي ظهرت في الستينيات من القرن الماضي والتي أعدها كوستاك (Kostick)، وقد تم إعادة بنائه بشكل كامل بما في ذلك إعادة صياغة جميع بنوده وإضــافة مقاييس جديـدة وحذف مقــاييس أخـرى . (Feltham & Hughes, 1999)

ويعد مقياس (PAPI-N) أداة مثالية في سياقات التوظيف والتطوير الشخصي فهو يوفر رؤى حيوية لدعم المعلومات التي يتم على أساسها اتخاذ قرار الاختيار ، ويستكشف هذا المقياس مجموعة واسعة من أبعاد الشخصية وتنقسم هذه الأبعاد بين مقاييس الدور والحاجة بحيث إن مقياس الدور يقيس إدراك الفرد لنفسه في بيئة العمل ويبحث في مجالات القيادة وأسلوب العمل والتخطيط، بينما مقياس الحاجة يقيس الاتجاهات الأعمق المتأصلة في سلوك الفرد مثل الحاجة إلى الانتماء للجماعة، الحاجة لأن يكون محل انتباه، والحاجة لأن يكون داعماً، وترجـــع أصولـــــه لهنري مـــــوراي (Henery Murray) الـذي حــاز على لقب أول عالـــــم نفس شخصيـــــــــة في العالم . وقد قــــــدم موراي نظريته المسماة "نظريـــــة الحاجـــــات" (Needs-Press Theory) **والتي هي الأساس النظري الذي بني عليه مقياس (PAPI-N). ويقيس عشر حاجات وعشرة أدوار تتعلق بالعمل وسياقه** (Cubiks, 2012: 2,3).

مشكلة الدراسة:

ولما كان العمل التربوي النفسي في المملكة العربية السعودية يتطلب التحسين والتجديد في بناء مقاييس وطنية، أو تقنين مقاييس عالمية تقيس شتى أبعاد العمل التربوي بشكل عام، فإن مجال الشخصية والتفضيل المهني على وجه التحديد في أمس الحاجة إلى توفير مثل هذه المقاييس، وبما أن هذا المجال في المملكة العربية السعودية ما زال يفتقر إلى المقاييس المصممة محلياً أو المقننة للبيئة السعودية، فمن المأمول أن توفر هذه الدراسة من خلال مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) الشائع الاستخدام دولياً والذي تم ترجمته واستعماله في أكثر من بلد على مستوى العالم، ولقد تم اختيار هذا المقياس تحديداً، لإيجاد دلالات الصدق والثبات له على البيئة السعودية للأسباب التالية:

١. لم يتم إيجاد دلالات الصدق والثبات لهذا المقياس في البيئة السعودية من قبل.
٢. خضوع المقياس للعديد من الدراسات والأبحاث العالمية، والتأكد من تمتعه بخصائص سيكومترية جيدة في عدد من البيئات العالمية.
٣. إمكانية تطبيق المقياس بشكل فردي أو جماعي.
٤. سهولة تطبيقه إذا يستغرق التطبيق ١٥ دقيقة.
٥. سهولة تصحيح المقياس واستخراج نتائجه.

ولقد جاءت هذه الدراسة في وقت أصبحت الشخصية وتفضيلها من الأمور اللازمة في حياتنا اليومية، وعدم معرفة الفرد أهمية المواءمة بين شخصيته والتفضيل المناسب له في مجال عمله، ولما كانت بعض الوزارات كوزارة الداخلية، ووزارة العمل وبعض المؤسسات الحكومية وغير الحكومية تسعى إلى إيجاد بنية تحتية وأدوات مناسبة تستخدم في توجيه الشخصية وتفضيلها المناسبة لها، فإن هذه الدراسة تحاول توفير أداة سهلة الاستخدام والتطبيق على ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة لمعرفة شخصياتهم وتفضيلهم الملائمة لها في مجال عملهم، بحيث تساعدهم على تحقيق أهدافهم وأغراضهم.

ومن هذا المنطلق فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس: بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بعد تطبيقه على عينة من ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة؟

أسئلة الدراسة:

١. ما دلالات صدق مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بصورته السعودية؟

٢. ما دلالات ثبات مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بصورته السعودية؟

٣. معايير أداء ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة على مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N)؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى استخراج بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) على ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة واشتقاق معايير الأداء، ويمكن القول: إن وظيفة ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة في هذه النظرية تكمن في تقييم شخصية الضابط ومساعدته في إيجاد المجال المناسب له في وظائف الشرطة المتعددة وذلك حسب الأدوار التي حددها المقياس، وبالتالي تكون جلسات التوجيه المهني الأساسية، حيث تعمل على استكشاف المهنة المتطابقة مع نمط شخصية الضابط. ويعد الضباط المتمايزون – ذوي الأنماط الشخصية المتقاربة جداً – أكثر احتياجاً للتوجيه المهني، لأنهم لا يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية سليمة، عندها يجب على اختصاصي تعيين ضباط الشرطة أن يساعدوهم في عملية تمايز أنماطهم المهنية وميولهم في مجالات معينة بالشرطة، كشعبة البحث أو الأدلة أو مركز الشرطة أو الضبط الإداري وغيرها من مجالات وظائف الشرطة المختلفة، وزيادة معرفتهم بتفضيلهم الشخصية حتى يصلوا إلى القرار المهني السليم.

ويأتي اتخاذ القرار المهني السليم في اختيار الضابط للتخصص المناسب له في مجال الشرطة بناءً على مدى معرفته بالعمل الشرطي، وأنواع ومجالات الشرطة، ومميزات كل مجال أو تخصص في الشرطة ومتطلباتها وظروف العمل فيها والمستقبل الوظيفي لها، كما يتوقف على المعلومات التي يعرفها عما لديه من قدرات واستعدادات وميول، وكل هذا لا يأتي إلا عن طريق برامج إرشادية تسعى لتأهيل الضابط لاتخاذ قرار يتناسب مع المستقبل الذي ينشده والترقيات الوظيفية التي يسعى إليها، لذلك يجب على المختصين بتعيين ضباط الشرطة في العاصمة المقدسة أن يقوموا بإعادة جلسات البرنامج الإرشادي للضباط الذين لم يتمكنوا من التعرف على تفضيلهم الشخصي لمجال معين من مجالات الشرطة، أو لم يستطيعوا تحديد البيئة المهنية الشرطية المناسبة التي ينتمون إليها من خلال مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) أو لم يحصلوا على بيئات مهنية متجاورة حسب نموذج المقياس، وبعد إعادة تطبيق البرنامج يقوم الضباط المرشحون للوظيفة بإعادة إجراء المقياس حتى يتوصلوا إلى توافق في البيئات المهنية الشرطية المناسبة لهم.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة وتتمحور في جانبين، الأول النظري، والثاني التطبيقي فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

تهتم هذه الدراسة في التعرف على بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة (PAPI-N) وهو أحد الإنجازات المهمة في دراسة مجال الشخصية والذي ترجع أصول بنائه إلى نظريات الحاجة لهنري موراي ، وقد تم تطويره بحيث يقيس عشر حاجات وعشرة أدوار تتعلق بالعمل وسياقه، حيث تقيس مقاييس الأدوار إدراك الفرد لذاته في سياق العمل وبيئته وتشمل: (الحاجة للسيطرة، الحاجة للقواعد، الحاجة للتغيير، الحاجة لإنهاء المهمة، الحاجة للملاحظة، الحاجة للانتماء لجماعة، الحاجة للتواصل مع الآخرين، الحاجة للقوة، الحاجة للإنجاز، الحاجة لتقديم الدعم)، في حين تهتم مقاييس الحاجات بسلوك الشخص في مواقف مختلفة تنتمي لبيئة العمل وتشمل: (الدور القيادي، النمط المنظم، الاهتمام بالتفاصيل، التفكير المفاهيمي، التنسيق الاجتماعي، سهولة اتخاذ القرارات، تحمل أعباء العمل، الضبط الانفعالي، دور العامل الجاد، التخطيط التكاملي)، كما تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة

الحالية في ندرتها حيث تعتبر الدراسة الأولى في البيئة السعودية في حدود علم الباحث التي اهتمت بدراسة مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N)، مما يبرز مدى أهمية الدراسة الحالية في توفير قدر من المعلومات النظرية الهامة للمتخصصين والعاملين في هذا المجال

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

الدراسة الحالية تسعى إلى تقنين مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) على عينة مهمة في المجتمع، وهم ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة وتقديم دراسة تطبيقية تعرض بعض الأسس المنهجية لقياس الصدق والثبات المتعلقة بالمقياس نفسه، كما تساعد نتائج هذه الدراسة في معرفة شخصية ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة وتفضيلهم المهني.

مصطلحات الدراسة :

١ - مقياس الشخصية - Personality Measurement:

اصطلاحياً: "يعرف كروبناك" المقياس النفسي بأنه أداة محددة منظمة لملاحظة السلوك ووصفه وذلك باستخدام التقدير الكمي أو لغة الأرقام (الأنصاري، ٢٠٠٠ : ٤٣).

إجرائياً: اختيار الفرد السليم للشخصية في ضوء استجاباته على البدائل المتوفرة للشخصية في مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N).

٢ - التفضيل - Preference :

اصطلاحياً: سلوك يعكس شخصية الفرد وميوله وقدراته واستعداداته من خلال اختياره للبيئة المهنية التي يرغب بالعمل فيها (Holland,1997).

إجرائياً : مجموع درجات أداء الضباط أو الأفراد على مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N).

٣ - الحاجة - Need:

اصطلاحياً: تعرف بأنها "افتقار إلى شيء ضروري أو نوع من النقص أو العوز المقترن بالتوتر، الذي يزول متى أشبعت هذه الحاجة وزال النقص" (زهران، ١٩٩٩: ١٢٥).

إجرائياً: مجموع درجات الضباط أو الأفراد على مقاييس الحاجات العشر المحددة في مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N).

٤ - الدور - Role :

اصطلاحياً: يعرف أنه السلوك المتوقع ممن يشغل مكانة أو مركزاً معيناً وذلك من خلال مجموعة من الحقوق والواجبات للشخص في موقف معين وما يقوم به من أعمال، وما يقوم به الآخرون في الموقف ومشاعره وأحاسيسه ومشاعر الآخرين وأحاسيسهم والتفاعل الذي يتم بين الشخص والآخرين وتختلف الأدوار باختلاف شخصية الفرد ومتطلبات الدور ذاته، ومدى اتفاق الفرد أو اختلافه مع الآخرين في موقف التفاعل (الصديقي، ١٩٩٨: ٢٧٤).

إجرائياً: مجموع درجات الضباط أو الأفراد على مقاييس الأدوار العشرة المحددة في مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N).

٥ - الصدق – Validity:

اصطلاحياً: أن يقيس المقياس ما أعد من أجل قياسه، أي يقيس الوظيفة التي أعد لقياسها، ولا يقي شي آخر مختلف (عبدالرحمن، ١٩٨٣: ١٩٧) .

إجرائياً: أن يقيس مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) ما وضع من أجل قياسه والمتمثلة في مقاييس عشر حاجات وعشرة أدوار.

٦ - الثبات - Reliability:

اصطلاحياً: هو مدى خلو درجات الاختبارات أو المقاييس من الأخطاء غير المنتظمة التي تشوب القياس، أي مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها فدرجات الاختبار أو المقياس تكون ثابتة إذا كان يقيس سمة معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة التي قد تؤدي إلى أخطاء القياس. فالثبات بهذا المعنى يعني الاتساق أو الدقة في القياس. (علام، ٢٠٠٢: ١٣١).

إجرائياً: ضمان نفس النتائج تقريباً عن تطبيق مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) أكثر من مرة عند تطبيقه على عينة ضباط مركز شرطة العاصمة المقدسة تحت ظروف مماثلة.

حدود الدراسة :

سوف تلتزم الدراسة الحالية بالحدود التالية:

١. الحدود الزمانية: تم تطبيقها خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (١٤٣٤/١٤٣٥هـ).

٢. الحدود المكانية: اقتصرت عينة الدراسة على ضباط شرطة العاصمة المقدسة في مكة المكرمة، وبالتالي يتحدد تعميم نتائج الدراسة الحالية على مدى التشابه بين خصائص عينة الدراسة وخصائص المجتمع.

الفصل
الثاني

الإطار النظري

الدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

تمهيد:

تختلف طبيعة الناس في أقوالهم وأفعالهم وانفعالاتهم وسلوكهم، حيث إن لكل إنسان خصائص تميزه عن غيره من الآخرين ، فهو يشبههم في عدة نواحٍ إلا أنه يتفرد بصفات خاصة وأنماط سلوكية تحدد طريقته الخاصة في التكيف مع البيئة التي يعيش فيها.

وقد أولى علم النفس موضوع الشخصية اهتماماً كبيراً من عدة نواحٍ واتجاهات من حيث تحديد أبعادها ومكوناتها ومحدداتها وطرق قياسها بناءً للنظريات تختلف فيما بينها وتتفق في هدف مشترك وهو التنبؤ بالسلوك الإنساني.

وسيتناول الباحث موضوع التقنين وعناصرها الرئيسية المعايير، الموضوعية، الصدق، الثبات ثم الشخصية انطلاقاً من تعريفها ومحدداتها ووصولاً إلى علاقتها مع قياسها وأبرز نظرياتها وخاصةً نظرية هنري موراي التي بني عليها مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) موضوع الدراسة، مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N)،

التقنـــيـن :

تعود بدايات تقنين الاختبارات إلى العالم فونت (Vont)، الذي وضع أسس المنهج التجريبي في علم النفس عندما وضع شروط محددة لضبط الظروف التي تجري فيها التجارب ، الذي استلزم أن توحد ظروف ملاحظة المفحوصين ، ثم انتشرت عملية التقنين بعد الحرب العالمية الثانية بشكل أوسع عندما انتشرت الاختبارات النفسية في مجالات واسعة ، حيث مهدت لظهور مؤسسات تهتم بمجال القياس وعملت على تصميم الاختبارات النفسية وتسويقها وتقنينها، وتوفر الاختبارات المقننة طرائق للحصول على نتائج بموجب خطوات وأساليب موحدة تعني تقديم نفس المجموعة من الأسئلة المتضمنة نفس الإرشادات والمحددات الزمنية ، وأن تكون طريقة التصحيح محددة وموحدة بشكل دقيق ، وعادة ما تعد هذه الاختبارات من قبل خبراء في القياس ثم تطبق على مجموعة معيارية بحيث يُفسر أداء الفرد بأسلوب معياري المرجع (علام، ٢٠٠٢: ٢٩).

ويذكر عودة (٢٠٠٥) أن عملية تقنين الاختبار تمر بتسعة مراحل هي :

١ – على الفاحص وكخطوة أولى في عملية تقنين الاختبار أن يحدد الغرض من الاختبار، وما الذي يهدف الاختبار إلى قياسه، ثم العمل على وضع تعريف إجرائي يمكن من خلاله قياس سمة معينة .

٢ – تحديد مجال السمة المراد قياسها ،وتحديد مجالاتها الفرعية ومكوناتها .

٣ – صياغة فقرات الاختبار بما يناسب السمة المراد قياسها ، وبما يتلاءم مع العينة الممثلة للفحص من خلال ترجمة وتعديل أو إعادة الفقرات باللغة التي يفهمها أفراد العينة .

٤ – إخراج الصورة الأولية للاختبار ، متضمنة ورقة الأسئلة وورقة الإجابة ، وتعليمات تطبيق الاختبار .

٥ – إخضاع الاختبار في صورته الجديدة للتحكيم من قبل خبراء مختصين في المجال المهني ، للتأكد من سلامة اللغة وملاءمة الفقرات لأفراد العينة والسمة المقاسة .

٦ – تطبيق الاختبار على عينة تجريبية استطلاعية للتحقق من وضوح وسلامة العبارات ووضوح التعليمات ، وتحديد الزمن اللازم للإجابة على الاختبار ، مع مراعاة تطبيق الاختبار وفق ظروف موحدة لجميع أفراد العينة .

٧ – تحليل الفقرات واستخراج النتائج للتعرف إلى دلالات الصدق والثبات للاختبار ، والتأكد من أن الاختبار يتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة للمجتمع .

٨ – اشتقاق معايير الأداء على الاختبار من خلال الحكم على أداء أفراد العينة ، والمقارنة بينهم ، واستخراج المتوسطات الحسابية .

٩ – إعداد الاختبار وطباعته بصورته النهائية وتجهيزه لتطبيقه على أفراد العينة المراد فحصها ، ومن ثم العمل على نشره للإستفاده منه من قبل فاحصين آخرين ، ويبين الشكل رقم (١) التسلسل في الخطوات التي تم ذكرها.



الشكل رقم (١) الخطوات العامة لتقنين الاختبار

(عودة ، ٢٠٠٥ : ١٨٠)

وتشتمل عملية التقنين على أربعة عناصر رئيسة مهمة هي :

أولاً : الموضوعية - Objectivity :

والموضوعية تكون في بناء الأداة وتحليلها بالاعتماد على الأساليب العلمية الموضوعية بحيث يضمن عدم تدخل العوامل الذاتية، أي أن يتم تطبيق الاختبار وتصحيحه وتفسير درجاته بصورة مستقلة بعيدة عن الحكم الشخصي للفاحص (علام، ٢٠٠٢: ٢٩) .

ثانيا : المعايير - Norms :

إن المشكلة التي تواجه المختصين في السلوك البشري هي البحث عن وحدات ذات دلالة ومعنى يمكن تفسيرها ومقارنتها ، بالإضافة إلى مشكلة وضع مستويات لمقارنة وقياس وتفسير السلوك الإنساني، وتلك هي الوحدات التي تسمى بالمعايير . ويشتق المعيار من عينة التقنين التي تمثل المجتمع الأصلي الذي سيتم دراسته ، بحيث تكون العلامات المحولة للعلامات الخام لأفراد هذه العينة مصدراً للمعيار ، أي أنه عند مقارنة علامة المفحوص في اختبار ما ، عندها يتم العودة إلى ما يكافئه في عينة التقنين ، وعند نقل الاختبار من بيئة إلى أخرى فلا بد من تقنين الاختبار على عينات موازية لعينات التقنين الأصلية لاشتقاق معايير جديدة (الجلبي،٢٠٠٥).

وقد ذكرت الجلبي (٢٠٠٥) أنواعاً للمعايير منها:

أ – المعايير القومية/ الوطنية: هي أكثر أنواع المعايير شيوعاً في أبحاث وتقارير ناشري الاختبارات ودارسي السلوكيات الإنسانية والأكثر استخداماً من الباحثين التربويين . وترد هذه المعايير بشكل منفصل حسب المستويات الدراسية أو الفئات العمرية المختلفة التي تم إعداد الاختبار من أجلها ، وتحسب عن طريق جمع البيانات على مستوى البلد عموماً .

ب – المعايير المحلية: تحسب بجمع البيانات من منطقة محددة واستخدامها بدلاً من المعايير الوطنية في تقدير أداء الأفراد.

ج – معايير المجموعة الخاصة: وهي المعايير المحددة لمجموعة معينة أو لمجموعة خاصة معينة ، مثل المجاميع المعيارية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة ، أو الاختبارات التي تقيس سمة محددة مثل لغة معينة أو قدرة معينة .

د – معيار الصف/ أو المدرسة: ويحسب هذا المعيار بالنسبة لصف واحد أو لمدرسة واحدة في اختبار معين.

ثالثاً: صدق الاختبار - Test Validity:

تعد جوانب الصدق من أهم الخصائص السيكومترية التي يجب توافرها في الاختبار أو المقياس النفسي، لكونه يؤثر في قدرة الاختبار في قياس ما وضع من أجل قياسه، لذلك يمكن أن تندرج جميع الخصائص السيكومترية الأخرى تحت خاصية الصدق (علام، ٢٠٠٢: ١٨٦).

إن تقدير درجة الصدق لاختبار ما يخضع لاعتبارات متعددة، فالصدق موقفي، أي يتحدد دائماً بموقف معين، فالاختبار الصادق في ظروف معينة قد لا يكون صادقاً في ظروف مختلفة (عودة، ١٩٩٨: ٣٩١).

كما أنه نسبي، إذ يتوقف على عاملين هما الغرض من القياس، وعينة الأفراد التي يطبق عليها الاختبار، لأن الاختبار المعد لأفراد معينين يكون أكثر صدقاً في نتائجه مما لو طبق على أفراد آخرين، إضافة إلى كونه نوعي أو محدد، فالمقياس الصادق لقياس سمة أو وظيفة محددة قد لا يكون صادقاً في قياس الوظائف الأخرى المرتبطة بها (الأنصاري، ٢٠٠٠: ٩٤).

ويذكر علام (٢٠٠٢) أن "جمعية السيكولوجيين الأمريكية"ميزت بين American Psychological Association ثلاثة أنواع من الصدق هي:

- صدق المحتوى.
- الصدق المرتبط بمحك.
- صدق البناء (التكوين الفرضي).

١ - صدق المحتوى - Content Validity:

يدل على مدى تمثيل محتوى الاختبار للنطاق السوكي الشامل للسمة المراد الاستدلال عيها، إذ يجب أن يكون المحتوى ممثلاً تمثيلاً جيداً لنطاق المفردات الذي يتم تحديده مسبقاً، ويستند إلى ثلاثة فروض صاغها لينون Lenon كالتالي:

- ينبغي أن يكون المجال الذي يختبر فيه الأفراد محدوداً بنطاق شامل للمفردات الذي تبدو أهميته لهم، ويمكن تعريفه تعريفاً دقيقاً.
- يمكن انتقاء عينة من المفردات من هذا النطاق بطريقة هادفة ومناسبة.
- يمكن تحديد عينة المفردات وأسلوب المعاينات المستخدم وتعريفها بدقة كافية لكي يتمكن مستخدم الاختبار من الحكم على مدى تمثيل عينة المفردات للنطاق السلوكي الشامل الذي يقيسه (علام، ٢٠٠٢: ١٩٠،١٩٢).

٢ - الصدق المرتبط بمحك - Criterion Related Validity:

إن هذا النوع من الصدق يناسب المواقف التي نود فيها استخدام أداة قياس في تقدير سلوك معين ذي دلالة، وهذا السلوك خارج عن نطاق الاختبار ذاته ويعد بمثابة المحك (علام، ٢٠٠٢: ١٩٣).

ويشير هذا النوع من الصدق إلى مدى كفاءة الاختبار في التنبؤ بأداء الفرد في أنشطة محددة من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات الاختبار ومحك خارجي مستقل هو السلوك أو النشاط نفسه الذي يقيسه الاختبار، على افتراض أن نتائج المحك الخارجي هو معايير قياسية مقبولة (توق وعدس، ١٩٨٤: ٣٣١).

وهناك بعض العوامل التي تؤثر في الصدق المرتبط بمحك نقلاً عن علام (٢٠٠٢) وهي على النحو الآتي:

١ - مدى تجانس عينة الأفراد.

٢ - ثبات درجات المحك.

٣ - تأثر المحك بمتغيرات أخرى.

٤ - عدد مفردات الاختبار التنبؤي.

٥ - المدة الزمنية بين تطبيق الاختبار التنبؤي واختبار المحك.

٦ - عدد أفراد مجموعة المختبرين.

ويمكن تصنيف الصدق المرتبط بمحك إلى نوعين أساسيين هما:

أ - الصدق التنبؤي - Predictive Validity:

تتعلق أدلة الصدق التنبؤي بتقدير مدى صلاحية الاختبار في التنبؤ بأداء الفرد المستقبلي الذي يقاس باختبار محك باستخدام درجات اختبار يطبق عليه في الوقت الحاضر، وبعبارة أخرى تتعلق هذه الأدلة بمدى اقتران تباين درجات اختبار منبئ بتباين درجات اختبار محك (علام، ٢٠٠٢: ١٩٥).

ب - الصدق التلازمي - Concurrent Validity:

هو مدى الارتباط أو التلازم بين الاختبار الجديد والمحك الخارجي، ويتم ذلك من خلال تطبيقها في وقت واحد أو في أوقات متقاربة على مجموعة من الأفراد، ثم حساب معامل الارتباط بين درجتي الاختبار الجديد والمحك (أبو لبدة، ١٩٧٩: ٢٥٢).

ويوصف هذا النوع من الصدق بأنه صدق الوقائع الخارجية، أو الصدق التجريبي أو العملي، لأنه يقيس مدى اتفاق نتائج الاختبار مع الوقائع الخارجية المتعلقة بجانب السلوك الذي يقيسه الاختبار (ربيع، ١٩٩٤: ١٠١).

٣ - صدق البناء (التكوين الفرضي) - Construct Validity:

يتناول صدق البناء العلاقة بين نتائج الاختبارات والمقاييس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه، مثل: مفاهيم الذكاء، القلق، قوة الأنا، التصلب، الانطواء، دافعية الإنجاز، الابتكارية، الاستعداد المكاني، القدرة التحليلية، مستوى الحافز ..إلخ، وبعبارة أخرى فإن صدق البناء يهدف إلى تحديد التكوينات الفرضية التي يعزى إليها تباين الأداء في الاختبارات، أي أن هذه التكوينات الفرضية هي التي يتركز عليها الاهتمام وليس درجات اختبار المحك أو سلوك الفرد، وقد

اقترح كرونباك Cronbach وميهل Meehl في مقالتهما الرائدة في هذا المجال عام ١٩٥٥م توجهاً مختلفاً في هذا الشأن، حيث أشارا إلى منظور آخر لعملية جمع الأدلة عن صدق البناء يتركز حول بناء نظرية مصغرة Miniture Theory تتعلق بالاختبار في ضوء الخطوات الثلاث التالية:

- تبني نظرية معينة يستند إليها الاختبار، وتشتق منها فروض معينة، تتعلق بالسلوك المتوقع من الأفراد الذين يحصلون على درجات مختلفة في الاختبار.
- جمع بيانات يستند إليها في التحقق من صحة الفروض.
- تقييم ما إذا كانت النظرية تفسر بالفعل البيانات المجتمعة تفسيراً كافياً، فإذا لم يكن الأمر كذلك ينبغي مراجعة النظرية، وتكرر الخطوات السابقة للتوصل إلى تفسير أكثر كفاية (علام، ٢٠٠٢: ٢١٥،٢١٩).

رابعاً: ثبات الاختبار - Test Reliability:

يشير ثبات المقياس أو الاختبار إلى دقة واتساق درجاته في قياس ما يجب قياسه، وإعطاء نفس النتائج أو نتائج متقاربة، عند تكرار عملية القياس على المختبرين أنفسهم (الأنصاري، ٢٠٠٠: ١١٤).

وبهذا يعد الثبات مؤشراً على درجة الاتساق Consistency في نتائج المقياس أو الاختبار، والذي يمكن أن يكون على نوعين هما:

- الاتساق الداخلي Internal Consistency: الذي يشير إلى أن فقرات المقياس أو الاختبار جميعها تقيس المفهوم نفسه.
- الاتساق الخارجي External Consistency: الذي يشير إلى استمرارية المقياس أو الاختبار بإعطاء نتائج ثابتة بتكرار تطبيقه عبر فترات زمنية (علام، ٢٠٠٢: ١٤٤).

وبهذا فإن الثبات هو مفهوم إحصائي لا يمكن الاستدلال عليه من مجرد الفحص المنطقي لفقرات الاختبار، كما هو الحال في بعض مؤشرات الصدق، بل إنه يحسب من خلال تطبيق الاختبار على عينة مناسبة، ومن ثم يحسب معامل الثبات الذي يشير إلى معامل الارتباط بين نتائج المرات المختلفة لإجرائه، أي بين الاختبار نفسه (توق وعدس، ١٩٨٤: ٣٣٢).

وبهذا يمكن التحقق من ثبات الاختبارات والمقاييس النفسية بطرق عدّة تخص كل منها بتقدير نوعية معينة من تباين الخطأ، وهذه الطرق هي:

١ - طريقة إعادة الاختبار - Test-Retest Method:

تتضمن هذه الطريقة تطبيق الاختبار على عينة ممثلة من الأفراد ثم إعادة تطبيق الاختبار عليها مرة أخرى بعد مرور فترة مناسبة من الوقت، ثم يحسب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين ليمثل معامل الثبات، الذي يسمى عند حسابه بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار Stability Coefficient، أي استقرار الأداء عبر الزمن (علام، ٢٠٠٢: ١٤٩).

٢ - طريقة الصور المتكافئة - Equivalence Forms Method:

يتم هنا تطبيق صورتين من الاختبار نفسه على الأفراد أنفسهم، بحيث تكون كل صورة مكافئة للأخرى وتساويها من حيث محتوى الاختبار وعدد فقراته ومستوى صعوبتها (الزوبعي، ١٩٨٠: ٣٤).

حيث تقوم الطريقة أعلاه بحساب التناظر بين درجات صورتي الاختبار من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد أنفسهم في الصورتين بفاصل زمني، وهنا يمثل معامل الارتباط معامل الاستقرار أو التكافؤ (علام، ٢٠٠٢: ١٥٠،١٥١).

٣ - طريقة التجزئة النصفية - Split-Half Method:

إن هذه الطريقة تعتمد على تقسيم فقرات الاختبار إلى قسمين متساويين ومتجانسين باستخدام طرق عدة من أكثرها شيوعاً طريقة (الفقرات الزوجية والفردية)، إذ تمثل الفقرات ذات التسلسل الفردي الجزء الأول من الاختبار، وتمثل الفقرات ذات التسلسل الزوجي جزءه الثاني، ثم يحسب معامل الارتباط بين درجات الجزأين (الإمام، ١٩٩٠: ١٥٣).

ويتم تصحيحه بمعادلة "سبيرمان -براون" Spearman-Brown، وبهذا يمثل معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة بمعامل الاتساق الداخلي Internal Consistency، إذ أنه مقدار الاتساق بين جزئي الفقرات في قياس السمة أو الخاصية (علام، ٢٠٠٢: ١٥٨).

٤ - طريقة تحليل التباين - Variance Analysis Method:

تعتبر من الطرق الشائعة في حساب معامل ثبات مقاييس الشخصية، ويمثل معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة بمعامل الاتساق الداخلي أو التجانس Homogeneity بين فقرات المقياس أو الاختبار، وتتغلب هذه الطريقة على مشكلة تعدد طرق التجزئة النصفية للاختبار (علام، ٢٠٠٢: ١٦٠).

وهناك عدد من المعادلات الرياضية التي يمكن استخدامها في حساب معامل الثبات اعتماداً على التباين، من أكثرها شيوعاً واستخداماً هي:

أ - معادلة "كيودر ريتشاردسون ٢٠" KR-20 و"كيودر ريتشاردسون ٢١" KR-21.

ب - معادلة "ألفا كرونباخ": Cronbach alpha.

جـ - معادلة "هويت": Hoyt (الظاهر، ١٩٩٩: ١٤٧).

وهناك عدد من العوامل المؤثرة في الثبات ذكرها علام (٢٠٠٢) على النحو الآتي:

- **مدى تجانس عينة المختبرين.**
- **عدد مفردات الاختبار (طول الاختبار).**
- **مستوى قدرات المختبرين.**
- **درجة صعوبة مفردات الاختبار.**
- **موضوعية التصحيح.**
- **خصائص مفردات الاختبار.**

العلاقة بين الصدق والثبات:

على الرغم من أن ثبات درجات الاختبار يعني اتساق الدرجات، فإن الصدق يتعلق بدرجة تحققنا من تفسير درجات الاختبار واستخدامها، ولذلك يمكن أن تتميز درجات الاختبار بالثبات أو الاتساق، ولكن لا يعني ذلك أن الاختبار يكون صادقاً، إذا يمكن أن يبنى اختبار لقياس المهارات الحسابية ويحصل كل مفحوص على درجات متسقة إذا أعيد تطبيق الاختبار عليه عدة مرات، ومع هذا لا نستطيع الحكم على درجة صدق الاختبار، وعدد مفرداته ونوعها، ومدى تمثيلها للنطاق

الشامل للأعداد والعمليات، وما إذا كانت المفردات تشتمل على مسائل كلامية، وغير ذلك مما يؤثر في أداء المفحوصين في الاختبار وبالتالي تفسير درجاته، فثبات درجات الاختبار يتأثر فقط بمصادر الأخطاء العشوائية بينما يتأثر صدق الاختبار بكل مصادر الأخطاء العشوائية والأخطاء المنتظمة أو الثابتة، وهذا يؤكد أن درجات الاختبار يمكن أن تكون على درجة عالية من الثبات دون أن يكون الاختبار صادقاً، ولكن الاختبار لا يمكن أن يتسم بالصدق دون أن تكون درجاته متسقة، أي أن الثبات شرط ضروري للصدق ولكنه غير كافٍ، ومع هذا لا نستطيع الفصل بينهما أو اعتبارهما ثنائية، فقد أكد كروبناك Cronbach أن هذين المفهومين مترابطان ويمكن أن يندرجا تحت اسم "مقاييس قابلية التعميم Measures of Generalizability" فالفرق بينهما يكمن في الأبعاد التي يمكن أن تعمم في ضوئها نتائج الاختبار أو القياس (علام، ٢٠٠٢: ١٨٦).

التعريف اللغوي للشخصية:

١. في اللغة العربية: أصل الكلمة مشتق من الفعل شَخَصَ، كما ورد في المعجم الوسيط ، فإن الشخص هو كل جسم له ارتفاع وظهور، والشخصية هي صفات تميز الشخص من غيره (ابن منظور ، د. ت).

٢. في اللغة الأجنبية: كلمة (Persona) مشتقة من الكلمة اللاتينية (Personality) ومصطلح الشخصية تعني القناع الذي كان يلبسه الممثل في العصور القديمة ليؤدي دوره على خشبة المسرح (سفيان ، ٢٠٠٤ : ١٧).

التعريف الاصطلاحي للشخصية:

في ظل المتاعب التي تواجه دارسي الشخصية والتي اتجهت بهم إلى مذاهب وفرق، ليس من الجائز أن نتوقع وجود تعريف شامل مانع للشخصية، ولا نظرية تحظى بالإجماع والقبول من جمهور علماء النفس، التعريفات تعددت تعددًا فاق الحصر كما تعددت النظريات، وأضحى لكل باحث في الشخصية تعريفه الخاص وفي هذا البحث سنعرف الشخصية اصطلاحياً من منظور مدارس علم النفس حيث يذكر غانم والقليوبي (٢٠١١) أن مفهوم الشخصية يختلف من مدرسة إلى أخرى بسبب عديد من العوامل مثل: وجهة نظر المدرسة في الإنسان والشخصية، طرق البحث السائدة في كل مدرسة، وأدوات منهج البحث، وقد عرفها على النحو الآتي :

١. المدرسة التكوينية: حيث يدور تعريف الشخصية حول فكرة المرء عن نفسه وتقديره لذاته وتحليل الخبرات الشعورية التي يحس بها، وأن المركب السيكولوجي الذي يتضمن الشخصية يمكن تحليله لعناصره الأولية وهي العوامل الجسمية والعقلية والانفعالية.
٢. المدرسة الوظيفية: يركز تعريف الشخصية على كيفية تفاعل الفرد في بيئته وطريقته في حل المشكلات ومع تعامله مع الآخرين.
٣. المدرسة السلوكية: يدور تعريف الشخصية حول الآثار التي يتركها الشخص في الآخرين.
٤. مدرسة الجشطلت: تعريف الشخصية يؤكد على أنها عبارة عن تنظيم عام يجمع جميع عناصر الفرد (الجسمية -النفسية -الفعلية – الاجتماعية -الانفعالية -الأخلاقية -الدينية) مع جميع عناصر البيئة (بمحتوياتها المختلفة) ويتحدد تأثير التفاعل وفقاً لتأثير كل عنصر من العناصر السابقة.
٥. المدرسة الفرضية: يتركز تعريف الشخصية على النمو الثابت نسبياً والذي يعكس استجابة بالفرد وللعقبات التي تعترض طريقة إشباع الدوافع وتحقيق الأهداف الجوهرية.
٦. مدرسة التحليل النفسي: هناك جانبان من الأهمية لفهم الشخصية وهما:

(أ) اللاشعور: وأثره على سلوك الفرد، وهو حصيلة الدوافع الأولية والأفكار والرغبات المؤلمة والمخيفة التي كبتت خصوصاً في مرحلة الطفولة المبكرة، أما الشعور فهو حصيلة وعي الفرد وإدراكه لقوى البيئة المادية والاجتماعية والاقتصادية.

(ب) الديناميكية: والتي تعني أن الحياة الفعلية للفرد مجرد مجال نشط أي ديناميكي تتفاعل فيه وتتصارع قوى الشعور الكابتة مع قوى اللاشعور المكبوتة، وسلوك الإنسان ما هو إلا محصلة لهذا الصراع، أي محاولات الفرد إرضاء القوى الكابتة والمكبوتة معاً، ومن هنا يتكون الأسلوب التكيفي العام لدى الفرد.

وهذا الأسلوب هو الأساس في تعريف الشخصية من منظور التحليل النفسي.

ويرى الباحث أنه يمكن اقتراح تعريف للشخصية من هذه التعريفات وغيرها، فيمكن أن نعرّف الشخصية على أنها مجموعة الصفات والسمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تحدد سلوك الفرد وأسلوب تعامله مع الآخرين، وأن لكل شخص في المجتمع شخصيته التي تميزه عن غيره من الأفراد.

محددات الشخصية:

يقصد بالمحددات مجموعة من المتغيرات أو المنظومات الأكثر حسمًا في تحديد مفهوم بناء ونمو الشخصية، وتعد كلٌّ من المنظومة البنائية والمنظومـــة الاجتماعية عاملين أساسيين في بناء الشخصية، وسوف نتناول هاتين المنظومتين بشيء من التفصيل.

أ - المنظومة البنائية:

هذه المنظومة تمثل بنية الفرد من حيث أجهزة جسمه المختلفة، كالجهاز العصبي والجهاز الدوري والجهاز التنفسي وغيرها، وكذلك الأنسجة المختلفة، وخلايا تلك الأنسجة وخلايا الدم. وتؤدي المنظومة البنائية دورًا مهمًا في بناء الشخصية، ويظهر هذا الدور إما بشكل مباشر في تأثير إفرازات الغدد في السلوك، أو بشكل غير مباشر عندما يتأثر موقف الناس من الفرد بناءً على صفاته الجسمية (سفيان ، ٢٠٠٤: ٢٢).

ويولد الإنسان وقد زود بالمكونات العقلية والمعرفية، وتلك هي التي تحدد مساراً تعليمياً معيناً. أو تؤهله للالتحاق بمهنة معينة تناسب تركيبته الجسمانية والعقلية ومميزاتها الفكرية، وهذه العناصر تلعب دوراً في تحديد سلوك الفرد الاجتماعي (الميلادي ، ٢٠٠٦: ٢٧).

كما يؤثر الجهازان العصبي والغددي تأثيرًا مباشرًا في سلوك الشخص، فالجهاز العصبي يتكون من الجهاز العصبي المركزي، و الجهاز العصبي الطرفي، والأعصاب أما الجهاز العصبي المركزي فهو المسؤول عن إصدار الأوامر لكل عضلات الجسم، فيتلقى الجهاز العصبي الطرفي هذه الأوامر ويقوم بوصل الجهاز العصبي المركزي بكل أنحاء الجسم عن طريق العضلات، وبالعالم الخارجي عن طريق الحواس، وأي خلل في أي جزء من أجزاء الجهاز العصبي يؤدي بالضرورة إلى حدوث تغير في سلوك الفرد ويؤثر في تصرفاته، أما الجهاز الغددي فيتكون من الغدد الصماء والغدد غير الصماء، والغدد الصماء تحديداً لإفرازاتها تأثير كبير في سلوك الفـــــرد وشخصيته (سفيان ، ٢٠٠٤: ٢٣،٢٤).

ويجب ألا نغفل دور الوراثة في تمييز سلوك الفرد، لأن الخصائص الوراثية مثل الطول ولون العينين وصفات الجهاز العصبي وغيرها تنتقل عبر الجينات الوراثية من جيل لآخر.

ب - المنظومة الاجتماعية:

وهي مزيجٌ من المنظومة الثقافية التي ينخرط فيها الفرد، والتراث التاريخي الحضاري له، وكلاهما يشكلان نوع شخصية الفرد وهي تختلف من مجتمع لآخر، ومن ثقافة لأخرى، ولهذا فإنه لا يمكن دراسة الشخصية بطريقة مجردة في المجتمعات المختلفة لأنها تعكس الظروف البيئية والاجتماعية للفرد (سفيان ، ٢٠٠٤: ٢٥).

وإن اختلاف سمات الشخصية في المجتمعات المختلفة يرجع إلى تأثير الثقافة، فكل نمط ثقافي يمكن أن يؤدي إلى تثبيت سمات معينة في الشخصية، هذا وقد يحافظ كبار السن على مقومات شخصياتهم القديمة، بينما يميل الشباب إلى سرعة التعبير، ويؤدي ذلك إلى وجود أنماط مختلفة من الشخصيات في المجتمع الواحد، وحتى في الجماعة الواحدة، كما يؤثر توزيع السكان في سلوك الأفراد، ففي البلاد الخصبة يتزايد عدد السكان، ويتناقص عدد السكان في البلاد الصحراوية القاحلة، يؤثر هذا بدوره في التفاعل السلوكي بين الأفراد، ومن يسكنون السواحل يختلفون في شخصياتهم وطباعهم عمن يسكنون الصحاري والمزارع (الميلادي ، ٢٠٠٦: ٦٨).

ويجب ألا ننسى أهمية التنشئة الاجتماعية التي تنخرط فيها الشخصية، وتمر في حياة الفرد العديد من الجماعات والمؤسسات التي تؤثر في نوعية تنشئته، مثل الأسرة و المدرسة وجماعة الأقران ومؤسسات الإعلام و غيرها (سفيان ، ٢٠٠٤: ٢٦).

ويؤيد الباحث الرأي القائل بأن أهم مقومات الشخصية هي الوراثة، البيئة، والتكوين، وأن هذه الثلاثية يجمعها مثلث متساوي الأضلاع.

الشخصية وقياسها:

هناك علاقة بين نظريات الشخصية وطرق قياسها، إذ تعد النظرية نقطة البدء في تطوير الطرق الموضوعية في قياسها، كما أن عدداً من الاختبارات الشخصية قد وضعت من خلال نظرية أو أخرى من نظريات الشخصية، ولكن تطوير طرق القياس يمكن في الوقت نفسه أن يساعد على تطور النظرية ونموها، حيث تضع الأخيرة علاقات يمكن اختبارها، ولن يتم ذلك إلا بأدوات القياس، سيما أن ذلك يمكن أن يطور جوانب في النظرية أو يغيرها. العلاقة إذاً متبادلة وليست من جانب واحد فكما يذكر "بيرن": أن فحص تاريخ أي مجال للبحث العلمي يدلنا على أن واحداً من التغيرات

الملحوظة هو الحسن المطرد لأدوات القياس، ومن الطبيعي أنه في حال غياب التطورات النظرية فلن يترتب تطور أي أدوات دقيقة للقياس (عبدالخالق، ١٩٨٣: ٣٢).

والقياس عادة يتم في علم النفس لجانبين هما:

١. **الاستجابات** Responses **: القياس هنا مباشر على مستوى المشاهدة.**

٢. **السمات** Traits **: وهو قياس غير مباشر على مستوى الاستنتاج.**

وبالرغم أن حركة القياس النفسي العام ذات بعد طويل يتتبعه بعض المؤرخين السيكولوجيين إلى الصينيين القدماء منذ أكثر من أربعة آلاف عام، وبالنسبة للقياس النفسي في مجال الشخصية قد تأخر - لأسباب عديدة – عن القياس في مجال آخر أكثر منه تقدماً وهو المجال المعرفي: الذكاء والقدرات (الأنصاري، ٢٠٠٠: ٣٣).

ويصنف عبد الخالق (١٩٨٣) طرق قياس الشخصية -من الناحية العملية الإجرائية – إلى ما يلي:

١. **الاستخبارات .**

٢. **مقاييس التقدير.**

٣. **قوائم الصفات.**

٤. **الطرق الإسقاطية.**

٥. **اختبارات الشخصية الموضوعية.**

٦. **المقاييس الفسيولوجية.**

كما يشير عبد الخالق (١٩٨٣) أن كل أنواع مقاييس الشخصية المتاحة تواجه صعوبات معينة، علمية ونظرية، فلكل طريقة مزاياها الخاصة وعيوبها، وستناول في هذا البحث مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N).

نظريات الشخصية:

إن المفهوم المعقد للشخصية أدى إلى كثرة الأبحاث والدراسات مما نتج عنه ظهور عدة نظريات تعكس تصورات مختلفة لآراء بعض العلماء والفلاسفة وحتى المفكرين الذين خاضوا في هذا

الميدان ، وسوف يتطرق الباحث إلى بعض النظريات الشخصية مع التوسع في نظرية هنري موراي التي بُني عليها مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) موضع الدراسة.

أولاً: الشخصية و الأنماط:

يعتبر تصنيف الناس إلى مجموعة أنماط، من أقدم ما عرفته البشرية في محاولات لتصنيف الشخصية، وأول من قام بهذا النوع من التصنيف هو أبقراط قبل أربع مئة سنة قبل الميلاد، حيث صنف الناس إلى أربعة أنماط على أساس سوائل الجسم الأربعة وهي: الدموي، السوداء، الصفراء، والبلغم، ويرى أن سيادة أحد هذه الأخلاط يؤدي إلى سيادة أحد الأمزجة على الإنسان، وعلى أساس أحد الأخلاط في الجسم صنف أبقراط الأمزجة إلى أربعة (نجاتي، ١٩٨٨: ٣٢٦).

ويذكر نجاتي (١٩٨٨) الأمزجة التي صنفها أبقراط بأنها أربعة وهي:

- المزاج الدموي Sanguine: ويتميز بالنشاط، المرح، التفاؤل، سهولة الاستثارة، وسرعة الإجابة.
- المزاج السوداوي Melancholic: يتميز بالانطواء، التأمل، بطء التفكير، التشاؤم، الاكتئاب، والميل للحزن.
- المزاج الصفراوي Choleric: يتميز بسرعة الانفعال، التصنيف، حدة المزاج، الصلابة، القوة، العناد.
- المزاج البلغمي Phlegmatic: يتميز بالخمول، تبلد الشعور، قلة الانفعال، بطء الحركة، عدم الاكترات، بطء الاستثارة، بطء الاستجابة.

ثانياً: الشخصية و الاتجاه التحليلي:

- لقد ركز سيجموند فرويد Sigmund Freud (1939,1856) رائد نظرية التحليل النفسي بدراسة العمليات الشعورية واللاشعورية وأثرهما على الشخصية والسلوك الإنساني، وأكد على دور الطفولة المبكرة في شخصية الفرد، ويعتبر أن الغرائز هي عوامل محركة للشخصية (عويصة، ١٩٩٦: ٧٤).

ويشير فرويد إلى وجود ثلاث قوى أساسية في تكوين الشخصية غير منفصلة تعمل وتتعاون مع بعضها البعض وتساهم في التفاعل مع البيئة وإشباع الرغبات الأساسية وهي:

أ - الهو (Id): وتمثل العدوان والغرائز الجنسية، وتعمل على تحقيق اللذة وتجنب الألم.

ب - الأنا (Ego): وتمثل العقلانية حيال اندفاع وتهور الهو، وتعمل وسيطاً مصلحاً بين المحيط الخارجي والهو.

ت - الأنا الأعلى (Super Ego): وتمثل المعايير الصحيحة والضمير، وهي أرقى وأعلى جانب الشخصية حيث تعمل على بلوغ كمال الشخصية (دالبييز، ١٩٨٤: ٤١٠،٤١١).

- بينما يختلف ألفرد أدلر (1937,1870) Alfred Adler مع فرويد حول أهمية الطفولة المبكرة في تكوين الشخصية، ويرى أن الشخصية تتأثر بأهداف المستقبل ويؤكد على أهمية العوامل الاجتماعية في تحديد السلوك وليس الغرائز (ربيع، ٢٠٠٥: ٣٣،٣٤).
- واتجه كارل يونج (1961,1875) Carl Yung إلى مفهوم النفس البشرية للإشارة إلى العقل المكون من ثلاثة مستويات: الشعور Conscious، اللاشعور الشخصي Personal Unconscious، واللاشعور الجمعي Collective Unconscious، ويصنف يونج الناس حسب أسلوبهم واهتمامهم في الحياة إلى منبسطين ومنطوين، فالمنبسط هو المتفتح على الآخرين ويقيم الروابط الاجتماعية معهم، بينما المنطوي هو من يفضل العزلة ويتحاشى العلاقات الاجتماعية (مطاوع، ١٩٨١: ١٢٤).
- وتمنح كارين هورني (1952,1885) Karen Horney أهمية كبيرة للعوامل الاجتماعية والحضارية والعلاقات الشخصية وأثرها في تكوين خصائص الشخصية غير التوافقية مع السلوك، وتفترض وجود الذات الحقيقة التي تمثل الفرد بحد ذاته فيما يتعلق بالشخصية والقيم والأخلاق، والذات المثالية التي تؤسس لنفس الفرد لكي تتطابق مع الأهداف والمعايير الشخصية والاجتماعية (كمال، ١٩٨٣: ١٣٠).
- وينظر إيرك فروم (1980,1900) Erick Fromm إلى الشخصية بأنها شكل نوعي تشكل فيه الطاقة البشرية بالتوافق الديناميكي للاحتياجات الإنسانية مع النمط الخاص الموجود لمجتمع معين، والشخصية تحدد بدورها تفكير ومشاعر الأفراد، وهذه الشخصية نتاج شبكة

العلاقات بين الأشخاص في فترة مبكرة من الحياة، مثلما هي نتاج الظروف الاجتماعية التي أدت إلى تكوينها (فروم، ١٩٨٩: ٧٥).

- وقد أبرز إيرك إيركسون Erick Erikson (1994,1902) تأثير العوامل الاجتماعية والعوامل الشخصية متمثلة في فاعلية الأنا في بناء الشخصية، وتعتبر نظريته واحدة من أهم النظريات الحديثة في التحليل النفسي (الوقفي، ١٩٩٨: ٥٤٨).

ثالثاً: الشخصية والاتجاه السلوكي:

- يرى أصحاب هذه النظرية، أن السلوك الإنساني محكوم من البيئة المحيطة بالفرد، ويؤكدون على متغير البيئة على حساب متغير الوراثة، ويهملون الجانب التكويني في بناء الشخصية وتكوينها (أبو فوزة، ١٩٩٦: ١١٧).
- ورأى جون واطسون John Watson (1958,1878) مؤسس المدرسة السلوكية أن الشخصية لا تورث، بل إنها تتشكل من عادات وسمات مكتسبة طبقا للارتباط الشرطي بين المثيرات والاستجابات، فليس هناك ذكاء موروث أو غرائز موروثة، ويؤكد على أنه بالإمكان تدريب الطفل وتعليمه لنجعل منه الشخص الذي نريده أن يكون (عويصه، ١٩٩٦: ٧٥).
- وقد فسر بورس سكينر Burrhus Skinner (1990,2004) الشخصية بأنها ردود أفعال لمحفزات خارجية، وأوجد نموذجاً يبرز التفاعل المتبادل لشخص وبيئته، وأعتقد بأن الأطفال يقومون بأعمال سيئة لجذب الانتباه، وهذا مبدأ مثير واستجابة، وأن السلوك الإنساني نتاج عمليات أطلق عليها " الاشتراط الإجرائي" Conditioning Operant(:Ryckman, 1993 462).

رابعاً: الشخصية و الاتجاه الإنساني:

- يعد ماسلو Maslow وروجرز Rogers من أهم رواد هذا الاتجاه، ويريان أن الإنسان بطبيعته مدفوع لفعل الخير، وله دافع رئيس للنمو والإبداع وتحقيق الذات (إبراهيم، ١٩٩٨: ٥٣).
- ويؤكد أصحاب هذه النظرية على الإدراك والمعرفة والأبنية والعمليات الوسيطة داخل الشخص، والتي تنقل المثيرات المحددة للاستجابات والسلوك وليس الأشياء ذاتها؛ ولهذا فإنها تهتم بوصف العمليات المعرفية التي يتميز بها الأشخاص عن بعضهم ويفترضون أنه سبب

السلوك الإنساني، كما يرون أن عوامل نمو الفرد مكتسبة، ويظهر تأثير هذه العوامل على الفرد من خلال علاقاته الشخصية وتفاعله مع بيئته، والتي بدورها تشكل عالم الخبرة والواقع للفرد، وأقوى هذه العوامل ميل الفرد إلى تحقيق الذات الذي يوجه سلوكه (العيسوي، ٢٠٠٣: ٣٠).

خامساً: الشخصية و اتجاه التعلم الاجتماعي:

- وتهتم هذه النظرية بملاحظة سلوك الفرد في عملية التفاعل الاجتماعي، وتؤكد على دور التدعيم في اكتساب وتعديل الأنماط السلوكية، وتؤكد أيضاً على دور الثواب والعقاب كأسلوب من أساليب التعلم الاجتماعي في تنمية الشخصية (غنيم، ١٩٨٩: ٧٠).
- ويعتبر ألبورت باندورا Allport Bandora المتبني لنظرية التعلم الاجتماعي، بأن السمات الشخصية هي نتاج التفاعل المتبادل بين ثلاثة عوامل هي: المثيرات وخاصة الاجتماعية منها، السلوك الإنساني، والعمليات العقلية والشخصية، ويشير إلى الدور الأساسي لخبرات التعلم الاجتماعي في تطوير وتغيير السلوك لدى الفرد (coon, 1983: 441).
- وأكد جوليان روتر (1985,1916) Julian Rotter في نظريته على ست حاجات لكي يسير التعلم الاجتماعي بالتنشئة الاجتماعية إلى تحقيق الهدف منها، وهذه الحاجات هي: تأكيد المكانة الاجتماعية، الحماية الناتجة عن السيطرة، الاستقلال، الحب، الحاجة الآخرين، والراحة الجسمانية (الزيات، ١٩٩٦: ٣٣٩،٣٥٦).
- وطبقاً لروتر فإن بعض الناس ينسب الأحداث إلى كفاءة شخصيته، والآخر إلى الصدفة أو الحظ أو القدر، ويطلق روتر هذا المفهوم على تسمية مركز الضبط (Lucus Control)، ويعتبره المفهوم الذي بواسطته يتم تفسير الأحداث وقوى التعزيز في حياة الفرد (انجلر، ١٩٩١: ٣٨٦،٣٩٥).

سادساً: الشخصية و السمات:

- تقوم هذه النظرية على أساس أنه يمكن تفهم شخصية الفرد من خلال السمات المميزة له والتي تجعله يختلف عن غيره، وهذه السمات تتصف بالثبات النسبي وتمثل الركيزة في بناء الشخصية وتعتبر الدليل المرشد للسلوك الفردي (العميان، ٢٠٠٨: ١٣٠).
- ويتم النظر للشخصية في هذه النظرية على أنها مجموعة من السمات يتميز بها كل فرد عن البقية ومن أمثلتها: الذكاء، التواضع، الشجاعة، الطيبة، الغرور ... إلخ، ومفهوم السمة من المفاهيم الهامة في نظريات الشخصية والفروق بين الأفراد تظهر في سمات شخصياتهم، وسمات الشخصية هي الطرق المميزة لسلوكهم والتي تعطي لكل منهم فرديته التي يتميز بها عن غيره، وتعتمد على كل من العوامل الوراثية والبيئية (أبو أسعد، ٢٠١٠: ٥٩).
- ويعرفها ألبورت Allport: على أنها تركيب نفسي له القدرة على أن يعيد كل من المنبهات المتعددة إلى نوع التساوي الوظيفي وإصدار توجيه أشكال متكافئة ومتسقة في السلوك التكيفي والتعبيري (الميلادي، ٢٠٠٦: ٣٥).
- بينما يرى كاتل Cattell: أن السمة جانب ثابت نسبياً من خصائص الشخصية، وهي بعد عاملي يستخرج بواسطة التحليل العاملي للاختبارات أي للفروق بين الأفراد وهي عكس الحالة (الميلادي، ٢٠٠٦: ٣٥).
- وقد قسم جيلفورد Guilford السمات إلى ثلاثة أقسام هي: سمات سلوكية، سمات فسيولوجية، وسمات مورفولوجية، ويرى ألبورت Allport أن الاستعدادات الشخصية هي وحدها السمات الحقيقة وأكثرها تصويراً لتركيب الشخصية أما السمات المشتركة فهي سمات شبه حقيقية (الميلادي، ٢٠٠٦: ٣٩).
- وصنف كاتل Cattell السمات إلى صفات مركزية وأخرى سطحية، فالسمات المركزية ثابتة وتفسر السلوك وهي الأساس الذي تنبع منه السمات السطحية والتي تمثل أنماط السلوك الظاهر الممكن ملاحظته (السيسي، ٢٠٠٩: ٨٨).

- كما اهتم كاتل Cattell بتخفيض قائمة السمات بطريقة منظمة إلى عدد قليل يمكن معالجته باستخدام التحليل العاملي وقد اعتمد كاتل على قائمة "ألبورت" و"أدوبرت" لأسماء السمات والتراث السيكومتري والسيكاتري ثم استخدم عدداً من الإجراءات التي تعتمد على أسلوب التحليل العاملي إلى أن توصل لتحديد ستة عشر عاملا أولياً في الشخصية، ومن الانتقادات الموجهة لهذه النظرية قصورها من الناحية التحليلية، فهي لم تبين دوافع وأسباب السلوك الإنساني، كذلك لم تقدم تبصراً يذكر في ديناميكية الشخصية وتطورها وإنما اكتفت بذكر الصفات والخصائص الشخصية للأفراد، كما أنها لم تكن ناجحة في التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة، لذلك ما زالت بعيدة عن كونها نظرية متكاملة تفسر الشخصية (العميان، ٢٠٠٨: ١٣٠).

سابعاً: الشخصية والتحليل العاملي:

- رغم اشتراك نظريتي السمات والعوامل في عدة جوانب إذ يعتمدان على أسماء السمات وأوصافها إضافة إلى استخدام التحليل العاملي كمنهج إحصائي لاختزال البيانات، إلا أنهما يختلفان في مستوى التحليل الذي يتوقفان عنده، فنظرية السمات تتوقف عند العوامل المباشرة أي السمات الأولية ويكون عددها في هذه الحالة كبيراً فيما تستمر نظرية الأبعاد صاعدة إلى أرقى مستوى من العوامل أي العوامل من الرتبة الثانية، ويؤدي هذا الإجراء الإحصائي (التحليل العاملي) إلى عدد أقل من العوامل، ومنهج التحليل العاملي منهج إحصائي يستهدف معرفة أنواع السلوك التي تترابط مع غيرها، وعن طريق هذا المنهج أمكن تجميع هذه العوامل، بدلاً من تعددها وتشبعها أصحبت محدودة نسبياً، وعليه فإن تطبيق هذا المنهج يؤدي إلى البساطة بدلاً من التعدد (العيسوي، ٢٠٠١: ١٣٠).
- ويعد التحليل العاملي منهجاً إحصائياً لتحليل بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط التخلصي في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف، وتعتبر نظرية "آيزنك" في هذا المجال أهم نظريات التحليل العاملي

حيث تقوم على ثبات واتساق سمات وأنماط السلوك الإنساني، وقد انطلق آيزنك من اعتقاده بأن أغلب نظريات الشخصية متعلقة بمتغيرات متشابهة وغير محددة، فاستخدم التحليل العاملي لتحديد عدد من العوامل ويفترض إمكانية وصف ودراسة الشخصية في ضوء أبعاد ثنائية القطب هي: الانبساط/الانطواء، العصبية/الاتزان الوجداني (الأنصاري، ٢٠٠٠: ٨٧).

- ومن بين أهم النظريات الحديثة في التحليل العاملي "نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية"، ويهدف هذا النموذج إلى تجميع أشتات السمات المتأثرة في فئات أساسية، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها أو حذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كفئات (عوامل) لا يمكن الاستغناء عنها بأية حال في وصف الشخصية الإنسانية (أبو أسعد، ٢٠١٠: ٦٧). ويعد نموذج العوامل الخمسة الأكثر ملاءمة وانتشاراً في علم النفس المعاصر كونه مؤلف من خمسة متغيرات مختلفة تصف الشخصية وصفاً دقيقاً وهي حسب "ديجمان" أنها الأكثر عاملية وقابلية للتطبيق ضمن المقاييس الموجودة في علم نفس الشخصية، ويستند هذا النموذج إلى فكرة أن الفروق الفردية الدالة على التفاعلات اليومية للأشخاص أحدهم مع الآخر ستصبح ذات شكل مسجل في اللغات التي يتحدث بها هؤلاء الأشخاص، وعلى هذه الفكرة تمت مراجعة معاجم اللغة لإعداد قوائم بالمصطلحات الدالة على سمات الشخصية الإنسانية، وأما العوامل التي توصلت إليها الدراسات فهي: الانبساط، الضمير الحي، الطيبة، العصبية مقابل الاتزان الانفعالي والانفتاح على الخبرة، ولقد أطلق "جولدبيرج" سنة ١٩٨١ على هذه الأبعاد اسم العوامل الخمسة الكبرى، وأكد أن كل عامل منها مستقل تماماً عن العوامل الأخرى، في حين يلخص هذا العامل مجموعة من سمات الشخصية المميزة (John & Srivastava, 1999: 8). ويوضح الرويتع (٢٠٠٧) مكونات كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (أنظر ملحق رقم ١).

ثامناً: الشخصية وهنري موراي:

ينفرد هنري موراي بين أصحاب نظريات الشخصية بفهم علم الحياة والممارسة الإكلينيكية وفي علم النفس الأكاديمي الذي استخدمه في بناء نظريته، وتهتم هذه النظرية بالفرد بجميع نواحيه والتي تظهر في علم الشخصية الذي أدخله هنري موراي ١٩٣٨م عنواناً لمحاولاته الخاصة، ولمحاولات الآخرين الذين اهتموا بالفهم الكامل للفرد وقد أكد هنري موراي استمرار الطبيعة العضوية للسلوك موضحاً أنه لا يمكن فهم جزء منه في عزلة عن بقية الشخص القائم به، وموري مستعد تماماً لتقبل التجريد الذي يتطلبه القيام بالعديد من أنواع الدراسات المتخصصة فهو يصر دائماً على أن مهمة إعادة البناء ينبغي القيام بها بعد أن يكتمل التحليل، ويتضح مزيد من التعارض بينه وبين أغلب النظريات الكلية في اهتمامه المجالي في إصراره على أنه ينبغي أن يكتمل فهم وتحليل المحتوى البيئي للسلوك قبل أن يصبح في الإمكان التوصل إلى تفسير مناسب لسلوك الفرد، ولم يؤكد موراي على أهمية المحددات البيئية عموماً فحسب، بل إنه قد قدم بمزيد من التحديد مجموعة محكمة من المفاهيــم بغرض إظهار تلك القوى البيئية، ويرى موراي أن ماضي الفرد أو تاريخه لا تقل أهميته عن حاضر الفرد وبيئته، وتشارك نظرية موراي التحليل النفسي في افتراض أن الأحداث التي تقع في بداية العمر وفي الطفولة إنما هي محددات حاسمة لسلوك الراشد، وثمة تشابه بين موقف موراي وموقف التحليل النفسي وهو الأهمية الكبيرة التي تعزى إلى الدوافع اللاشعورية، والاهتمام الشديد الواضح بتقارير الفرد اللفظية الذاتية أو الحرة والتي تتضمن تخيلاته، وأكثر سمات تلك النظرية بروزاً هي معالجتها للدافعية معالجة شديدة التمييز ودقيقة التخصص، ولقد استخدم تخطيط موراي للمفاهيم الدافعية استخداماً واسعاً، وأصبح ذا تأثير كبير، والسمة الأخرى غير العادية لتلك النظرية هي تأكيدها المستمر على أن العمليات الفسيولوجية التي تصاحب جميع العلميات النفسية إنما توجد معها في ذات الوقت وترتبط بها وظيفياً ويؤدي مفهوم هنري موراي عن السيادة إلى توجيه اهتمام صاحب النظرية بصورة مستمرة إلى المخ باعتباره مركزاً للشخصية ولجميع الأجزاء المكونة لها، ولقد أكد موراي على أهمية الوصف التفصيلي باعتباره مدخلاً ضرورياً للصياغات والفحوص النظرية المعقدة وتتسق وجهة النظر هذه مع اهتمامه العميق

بعلم تصنيف الأحياء والتصنيفات المستفيضة التي وضعها للكثير من جوانب السلوك، ولقد بذل موراي محاولات جادة لتحقيق حل وسط بين ما يفرضه التعقيد الإكلينيكي من متطلبات كثيراً ما تتعارض مع ما تتطلبه اقتصاديات الفحص، وقد ابتكر وسائل للعرض - الجزئي على الأقل - للسلوك الإنساني الشديد التنوع وفي نفس الوقت ركز على مهمة إرساء إجراءات تقدير المتغيرات التي تحتل مكاناً مركزياً في مخططه النظري، وكان من الطبيعي أن يؤدي هذا الاهتمام المزدوج إلى تضييق الهوة بين الممارسة الأكلينيكية وبين معمل علم النفس (لندزي، ١٩٧١: ٢١٣،٢١٤).

وقد قام مقياس الشخصية والتفضيل المهني " Personality and Preference Inventory"(PAPI-N) الذي نتناوله في هذا البحث على تلك النظرية، وينطلق موراي في تعريفه للشخصية نقلاً عن رزق (٢٠٠٨) من الاعتبارات التالية:

- تاريخ الفرد الذي يمتد إلى المدى الكلي لحياته.
- تعكس السمات المتكررة لسلوك الفرد والعناصر الجديدة والفريدة لديه.
- هي العامل المنظم للفرد فتقوم بوظيفة ضبط السلوك بما يوافق التوقعات الاجتماعية مستويات الطموح بما يزيد من احتمال بلوغها.
- لا توجد دون مخ (لأنه أكد على الأرضية الفسيولوجية للشخصية)، ويرى أن الشخصية هي العضو المسيطر العلوي للجسم وأنه يستقر بالمخ.
- بوصفها تكوين جزئي: أي أن وصف الشخصية لا ينبغي أن يعتبر صياغة أكثر منه وصفاً فحسب، ولكن هذه الصياغة أيضاً تكون دائماً ناقصة أو جزئية وتصمم لخدمة وظائف خاصة معينة أكثر من أن تصمم للتنبؤ بالسلوك جميعه في كل الأوقات، أن الصياغة الكاملة تتطلب قدراً كبيراً من التفاصيل وهي مرهقة ومربكة إلى الحد الذي تصبح معه غير علمية.

- الوقائع Proceedings، التتابعات Serials:

يعتقد موراي أن السلوك يتأثر بكل من السبب والغاية معاً، ويرى أن الأحداث التي تتم في المهد والطفولة، هي محددات رئيسة لسلوكيات الرشد، مع تأكيده أيضاً على تحقيق الأهداف المستقبلية التي يخطط لها الفرد ويصنف موراي الأحداث أو الوقائع إلى نوعين:

أ. وقائع داخلية مثل أحلام اليقظة، حل المشكلات، التفكير في عزلة.

ب. وقائع خارجية مثل التفاعل المتبادل مع الأشخاص أم الموضوعات في البيئة.

كما يـرى أن الفـرد يمكــن أن ينشغل بعــدة وقائـع بنفس الـوقت (التحدث إلى صديق، الأكل ... إلخ)

وهكذا ينظر إلى سلوك الفرد بأنه، عدد من الوقائع المتداخلة التي تحدث بنفس الوقت، كما يستخدم مصطلح الفترة (Durance) للدلالة على الوحدة الزمنية للحياة والتي تتضمن جميع الوقائع المتداخلة، وأنه من الممكن تقسيم حياة الفرد إل فترات طويلة (طفولة، مراهقة، شيخوخة ... إلخ) أو إلى فترات قصيرة (الاستجابة الزمنية لمدة دقيقة، أو خبرة صادمة لعدة دقائق ... إلخ)، ويسمى التوالي المتقطع للوقائع، أو المنتظم تتابعاً، ويرى أنه لا يمكن فهم واقعة واحدة في تتابع دون الرجوع للوقائع الأخرى التي أدت إليها، ودون الرجوع إلى مقاصد القائم بها، وتوقعاته وخطته للمستقبل (رزق، ٢٠٠٨: ٧٣،٧٤).

- البرامج المتتابعة والمخططات:

تعد البرامج المتتابعة، ترتيبات منظمة للأهداف الفرعية التي تمتد في المستقبل (ربما لشهور أو سنوات) بحيث تؤدي، إذا سارت الأمور كما يخطط الفرد ويعمل إلى نهايات سارة مثل: الطبيب الذي يضع أهدافاً فرعية تساعده في الوصول إلى تحقيق هدفه الأساسي (هول ولندزي، ١٩٧١: ٢٢٦).

أما المخططات فيعتبرها وسائل للتخفيف من الصراع بين الحاجات المتنافسة وموضوع الأهداف، وكلما كان الفرد أكثر كفاءة في رسم مخططاته، فإنه يقلل من كمية وشدة صراعاته إلى حد كبير.

وقد جمع موراي بين البرامج المتتابعة والمخططات في اصطلاح الترتيب Ordination الذي يضم وضع الخطة ونتائجها (رزق، ٢٠٠٨: ٧٤).

- القدرة والإنجاز:

أعتبر موراي هاتين الصفتين جزءاً هاماً من الشخصيـة وتقومـان بدور التوسط بين النزعة للفعل ونتائجه، ونلاحظ في جميع بحوث الشخصية التي قام بها موراي، أن تقييم الأفراد يتم في مجالات مختلفة متنوعة من القدرة والإنجاز (بدنية، ميكانيكية، قيادية، اجتماعية، اقتصادية، فكرية ... إلخ) (لندزي، ١٩٧١: ٢٢٧).

- **الحاجات:**

يعرف موراي الحاجات النفسية بأنها تكوين فرضي، ذات قوة ثابتة نسبياً، مصدرها المخ، تنظم إدراكنا وتفكيرنا وتصرفاتنا، وتستثار داخلياً أو خارجياً، ويرافقها شعور أو انفعال خاص، وتنزع إلى أساليب معينة لتدعم اتجاهها، وقد تكون قوية أو ضعيفة، مؤقتة أو مستمرة، لكنها عادة ما تتأثر وتؤدي إلى نمط معين من السلوك الظاهر يساعد على إصغاء الفرد، وقد وسع نطاق الحاجات البيولوجية لتشمل: (الجوع، العطش، الجنس، ضيق التنفس، إزالة الحالات الجسمية غير المريحة، الحاجة إلى تجنب الألم ... الخ) (Alln, 2010: 219,220).كما وضع لندزي (١٩٧١) قائمة توضيحية للحاجات النفسية لدى موراي (أنظر ملحق رقم ٢) .

وتشير رزق (٢٠٠٨) إلى أن موراي ميز بين مختلف أنماط الحاجات، فهناك:

- **الحاجات الأولية ذات المنشأ العضوي (كالحاجة إلى الطعام والشراب والجنس ، والهواء ... الخ).**
- **الحاجات الثانوية ذات الأصل النفسي والتي يفترض أنها تشتق من الحاجات الأولية (كالحاجة إلى الاكتساب والبناء والإنجاز والتقدير والاستقلال .. الخ).**
- **الحاجات الظاهرة (Overt needs) وهي واضحة، تعبر عن نفسها عادة في سلوك حركي مباشر وفوري.**

والحاجات الباطنة (Covert needs) أو الكامنة والتي تقيد أو تكبت (كالتخيل والأحلام).

- **الحاجات المتركزة (Focal needs) والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأنواع محددة من المثيرات البيئية.**

والحاجات المنتشرة (Diffuse needs) وهي الحاجات المعممة والتي يمكن استخدامها في أي موقف بيئي.

- **الحاجات الإيجابية البادئة (Proactive needs) والتي تتحدد من الداخل، حيث تصبح حركية نتيجة خصائص داخلية شخصية.**

الحاجات الاستجابية (Reactive needs) والتي تنشط نتيجة الاستجابة لبعض الوقائع البيئية.

وقد استخدم موراي هذه المفاهيم لوصف التفاعل المتبادل بين شخصين أو أكثر، حيث يمكن تبين أحد الشخصين، بوصفه مبادئاً إيجابياً (يبادئ التفاعل) وتبين الآخر بوصفه استجابياً (يستجيب للأول).

- حاجات الأداء (Process activity) أي النزعة إلى أداء أعمال معينة بهدف الداء بحد ذاته (مختلف العمليات العشوائية وغير المنسقة وغير الوظيفية التي تهدف إلى المتعة)، (كالكلام، السمع، التفكير، الرؤية) إذا لم يكن منسقاً، وهي عمليات تبدأ من الولادة وتستمر بعد ذلك.
- حاجات الكمال (Modal needs) أداء شي على درجة من الكمال والامتياز والجودة وهي تتطلب الاجتهاد والانتظام في الممارسة، مثل العادات الاجتماعية الخيرة ، الكفاية الإدارية.

كما تحدث هنري موراي عن العلاقة المتبادلة بين الحاجات، حيث تعمل متفاعلة، وهناك تدرج معين للحاجات عبر عنه بمصطلح أولوية القوة للدلالة على الحاجات التي تصبح سائدة في إلحاح كبير إذا لم تشبع (رزق، ٢٠٠٨: ٧٦،٧٧).

كما يستخدم موراي أيضاً مصطلح الصراع (Conflict) بين الحاجات ومصطلح التحام (Fusion) الحاجات، عندما يكون للحاجات المختلفة نفس النتاج السلوكي (لندزي، ١٩٧١: ٢٣٨).

أما مصطلح التبعية (Subsidiation) فيستخدمه للإشارة إلى نوع آخر من العلاقة بين الحاجات، فالحاجة التابعة هي التي تعمل في خدمة حاجة أخرى بمعنى عندما يكون عمل أي حاجة مجرد وسيلة لإشباع حاجة أخرى، تكون الأولى تابعة لها، مثـــال: عندما يبـــدي الشخص حاجات عدوانيــة تكون مستخدمة لتيســير حاجاته الاكتسابيـــة أو النفعية (رزق، ٢٠٠٨: ٧٧).

- الضغط Press:

إذا كان مفهوم الحاجة يمثل المحددات المؤثرة في السلوك (داخل الشخص)، فإن مفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة في السلوك (في البيئة)، والضغط: هو صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين (Alln, 2010: 627).

وقد وضع لندزي (١٩٧١) قائمة للضغوط عند موراي تنطوي على عدة أشكال (أنظر ملحق رقم ٣).

هذا ويميز موراي بين التفسير الفردي للأحداث الخارجية (كما يدركها الشخص ويفسرها) ويسميها ضغوط بيتا (Beta press)، وبين الواقع الحقيقي لهذه الأحداث، ضغوط ألفا (Alpha press)، وغالباً ما يرتبط سلوك الفرد ارتباطاً وثيقاً بضغوط بيتا، ولكن من المهم

اكتشاف المواقف التي تتسع فيها الهوة بين ضغوط بيتا (التي يستجيب لها الفرد) وبين ضغوط ألفا (الموجودة بالفعل)، أما الموضوع Thema فهو وحدة سلوكية كلية تفاعلية تتضمن الموقف الحافز (الضغط) والحاجة الناشطة (رزق، ٢٠٠٨: ٧٨).

- الشحنة الانفعالية والعاطفة (Cathexis and sentiment):

يتبنى موراي الاصطلاح الفرويدي التقليدي (الشحنة الانفعالية) للدلالة على قدرة موضوع بيئي على جذب الفرد (شحنة إيجابية) أو صده (شحنة سلبية)، وفي الحالات التي يكون فيها الموضوع جذاباً ومنفراً معاً، فإن الفرد يوصف بأنه متناقض وجدانياً تجاه الموضوع، أما العاطفة فهي نزعة داخل الفرد، إلى أن ينجذب نحو موضوع ما، أو يبتعد عنه، باختصار عند الاهتمام بالموضوع يستخدم مفهوم الشحنة، وحين التركيز على الشخص يفضل استخدام مفهوم العاطفة (رزق، ٢٠٠٨: ٧٨).

بناء الشخصية عند موراي:

تصور الشخصية قوة تنظيمية، ويرى أن الوظائف العامة للشخصية: هي أن تمارس عملياتها، وأن تعبر عن نفسها، وأن تتعلم كيف تخفف من إلحاح ضغط الحاجة، وأن تضع برامج متتابعة لتحقيق أهداف بعيدة، وأن تحل الصراعات بطريقة تسمح بتهدئة إلحاح الحاجات الرئيسة، إضافة إلى تعديل مستويات الطموح لزيادة احتمال بلوغها، وضبط السلوك بحيث يوافق التوقعات الاجتماعية (رزق، ٢٠٠٨: ٧٩).

وقد استعار موراي في عرضه لمكونات الشخصية (الأنا، والهو، والأنا الأعلى) من التحليل النفسي، على الرغم من اختلاف وجهة نظره عنهم حول تلك المفاهيم (لندزي، ١٩٧١: ٢٢٧).

الهو: يتفق مع فرويد في النظر إلى الهو بوصفه مستودعاً للدفاعات البدائية، وفيه أصل الطاقة، ومصدر كل الدوافع الفطرية .. إلخ، ولكنه يصر على أن الهو يضم دفاعات تحظى بقبول من الذات ومن المجتمع كالطاقات والانفعالات والحاجات الأساسية للشخصية عندما يعبر عنها بصورة مقبولة حضارياً وبوقت مناسب وبمكان مقبول اجتماعياً، وتختلف قوة دفاعات الهو من فرد لآخر (رزق، ٢٠٠٨: ٧٩).

الأنا: ليس مجرد جهاز كبت، بل يرتب ويضع المخططات، ويسيطر على الطريقة التي يجب أن تظهر بها الدوافع الأخرى، ويعتبر الأنا كما هو بالنسبة للنظرية التحليل النفسي (رزق، ٢٠٠٨: ٧٩).

- عامل مركزي لتنظيم وتكامل السلوك، ومحدد هام لتوافق الفرد.
- غرس حضاري نتيجة مستمد من الوالدين والمجتمع، حيث تتحدد طبيعة الأنا بنوع الخبرات التي يتعلمها الطفل من الوالدين، ونماذج السلطة التي يتعرض لها (رزق، ٢٠٠٨: ٨٠،٧٩).

الأنا المثالي: ويرتبط بالأنا الأعلى ارتباطاً وثيقاً، ويتكون من صورة مثالية للذات، أي الذات المؤملة، أو مجموعة الطموحات الشخصية التي يسعى إليها الفرد (رزق، ٢٠٠٨: ٨٠).

قد يرتبط الأنا الأعلى بالأنا المثالي (عندما يحقق الفرد أهدافه في ضوء إمكاناته وحدود مجتمعه) . أو قد ينفصل عنه عندما يطمح الفرد لتحقيق أهداف غير واقعية (رزق، ٢٠٠٨: ٨٠) .

لذلك يرى موراي أن وظيفة الأنا الأعلى هي أن يصبح الشخص قادراً على التعبير عن حاجاته في ظروف مقررة (متى يعبر عنها؟ وأين؟ وكيف؟ وإلى موضوع يجب أن يتجه؟)، وعليه فالأنا الأعلى المعتدل، والأنا القوي المبدع ، تسمحان بالتعبير المناسب عن دفاعات الهو في ظل ظروف مقبولة حضارياً، وتؤديان إلى التوازن النفسي (لندزي، ١٩٧١: ٢٢٩).

ديناميات الشخصية عند موراي:

من أكثر إسهامات موراي هو تأكيد كفاح الإنسان وسعيه ورغباته ومطالبه وإرادته، كما يرى أن موجهات نشاط الإنسان هي المفتاح إلى فهم السلوك البشري، بما في ذلك مفهوم (الحاجة، الضغط، والتخفيف من التوتر، والموضوع، وتكامل الحاجة، إضافة إلى مفهومي القيمة والموجة) (لندزي، ١٩٧١: ٢٣٠).

كما يقرر موراي أنه يمكن الاستدلال على وجود الحاجة نقلاً عن رزق (٢٠٠٨) من خلال:

- أثر السلوك أو النتيجة النهائية.
- الأسلوب الخاص للسلوك المتضمن.
- الانتباه الانتقائي لنوع خاص من مثيرات التنبيه.

- التعبير عن وجدان (انفعال) خاص.
- التعبير عن الإشباع حين يتحقق تأثير خاص، أو الضيق حين لا يتحقق ذلك التأثير.

وأخيراً تعتبر التقارير الذاتية بالنسبة (للمشاعر والمقاصد والأهداف) بمثابة محكات إضافية لتعرف الحاجات.

تطبيقات نظرية موراي:

- الاهتمام بالدراسة المتعمقة لأعداد صغيرة من المفحوصين الأسوياء.
- الاهتمام بالمشكلات الاجتماعية والتأكيد على حاجة المجتمع الإنساني إلى الإصلاح الاجتماعي.
- استخدامه لأدوات قياس الشخصية بما فيها اختبار تفهم الموضوع الإسقاطي (TAT) واختبار (CAT) للأطفال و (SAT) للمسنين.

فضلاً عن القياس الموضوعي للحاجات النفسية (لندزي، ١٩٧١: ٢٥٦،٢٥٧).

أوجه القصور والنقص في نظرية موراي:

يذكر (2010) Alln إن أوجه العجز في نظرية موراي ومناهجه تنقسم إلى ثلاثة أقسام:

- لقد فشل في تمييز مفاهيمه الخاصة عن غيرها من الأفكار المشابهة.
- حاول تفسير كل شيء.
- كانت مناهجه وبخاصة المرتبطة باختبار (TAT) غير مترابطة وتعتمد على الحدس أكثر من كونها علمية.

مقياس الشخصية والتفضيل المهني " Personality and Preference Inventory (PAPI-N)":

مقياس (PAPI) هو قائمة تم تصميمها خصيصاً لقياس الحاجات الأكثر اتصالاً بسياق العمل (مقاييس الحاجات) وإدراك الفرد لخبراته المعرفية الاعتيادية وسلوكه في المواقف الحياتية التي تظهر أثناء العمل (مقاييس الأدوار)، وترجع أصول مقياس (PAPI) لأحد مقاييس الشخصية التي ظهرت في الستينيات من القرن الماضي والتي أعدها كوستاك Kostick، وقد تم إعادة بنائه

بشكل كامل بما في ذلك إعادة صياغة جميع بنوده وإضافة مقاييس جديدة وحذف مقاييس أخرى (Feltham & Hughes, 1999).

ويعرف مقياس (PAPI) الدور على أنه وجود سلوك ثابت نسبيا ونماذج معرفية تقع وراء هذا السلوك وهو بذلك يشابه التعريف التقليدي لسمات الشخصية والذي ينص على نماذج متسقة من الأفكار، والمشاعر، والأفعال التي تميز الأفراد (Johnson, 1997: 74).

ولذلك فإن مقياس (PAPI) يحاول أن يقيس سمات الشخصية المعرفية والسلوكية في سياق العمل(Sanz, Gil, Garcia-Vera & Barrasa, 2008).

كما يمكن أن ترجع أصول اختبار (PAPI) لهنري موراي Henery Murray الذي حاز على لقب أول عالم نفس شخصية في العالم، وقد قدم موراي نظريته المسماة "نظرية الحاجات -Needs Press Theory" والتي هي الأساس النظري الذي بني عليه مقياس (PAPI) (Jackson, 1984).

وقدر ذكر Lewis & Anderson (1998) أن مقياس PAPI يقيس عشر حاجات وعشرة أدوار تتعلق بالعمل وسياقه، وتقيس مقاييس الأدوار إدراك الفرد لذاته في سياق العمل وبيئته، في حين تهتم مقاييس الحاجات بسلوك الشخص في مواقف مختلفة تنتمي لبيئة العمل.

ويتكون مقياس (PAPI-N) من ستة وعشرين ومئة عبارة يجيب عنها المستجيب على مقياس ليكرت السباعي والذي يبدأ من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة" وتنتمي العبارات نظريا إلى ٢٠ مقياساً (١٠ مقاييس للحاجات و١٠ مقاييس للأدوار) لكل مقياس ٦ عبارات بالإضافة إلى مقياس المرغوبية الاجتماعية والذي يتكون أيضا من ٦ عبارات (Feltham & Hughes, 1999).

وقد قام Lewis & Anderson (1998) بذكر مقاييس الحاجات والأدوار لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI) على النحو الآتي:

- مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)

هو رغبة أساسية عند الفرد للتحكم في المواقف والتأثير في الآخرين خاصة في المواقف التي تتطلب عمل جماعي أو اتخاذ قرارات، ويخلط البعض بين هذه الحاجة وأحد مقاييس الأدوار وهو مقياس الدور القيادي والذي سيأتي ذكره فيما بعد، وبالرغم من الارتباط الوظيفي بين المقياسين إلا أنهما مستقلان.

– مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)

حاجة الفرد إلى الأطر المرجعية والقواعد والسياسات والإرشادات واللوائح التي تنظم سير العمل وتحدد ما يجب القيام به وما لا يجب الالتزام به.

– مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)

حاجة الفرد ورغبته الدائمة في التنوع بطبيعة العمل الذي يقوم به وفي بيئة العمل المادية وأجواء العمل والميل الدائم للتغيير.

– مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)

حاجة الفرد الشخصية إلى رؤية الأعمال والمهام والمشاريع المكلف بها مكتملة والسعي الدؤوب والمتنامي لإنهاء المهام بدافع شخصي.

– مقياس الحاجة للملاحظة Need to be Noticed (X)

رغبة الفرد في جذب الاهتمام والانتباه وأن يكون موضع تركيز الآخرين دائما، فالدافع للقيام بالعمل هو الحاجة إلى أن يكون في بؤرة الاهتمام دائماً.

– مقياس الحاجة للإنتماء لجماعة Need to belong to groups (B)

هي رغبة الفرد في أن يكون عضواً في جماعة أو مجموعة أكبر، والقدرة الأكبر على الإنجاز داخل العمل الجماعي عندما يكون الفرد جزءاً من عمل جماعي.

– مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)

رغبة الفرد في التواصل بشكل إيجابي وفعال مع الزملاء، وإدراك الفرد ذاته أنه يشعر بأحاسيس الآخرين من الزملاء ومشاعرهم.

– مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)

ميل الفرد إلى مواجهة المواقف المختلفة التي تقابله في العمل وعدم الخوف من مواجهة تلك المواقف والرغبة في المباشرة عند التحدث مع الآخرين.

- مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)

هو ميل الفرد لأن يضع أهدافه وغاياته أمامه دائما والسعي الحثيث لتحقيقها وتحدي الظروف التي تحول دون ذلك، مع ميل كبير للتنافس من أجل تحقيق الأهداف.

- مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)

هو ميل لدى الفرد لإرضاء رؤسائه ومديريه في العمل وإشعارهم بالسعادة، فالدافع لأداء العمل هو إرضاء من يعلوه مرتبه في العمل.

- مقياس الدور القيادي Leadership role (L)

هو اعتقاد الفرد في قدراته وثقته في نفسه واستطاعته القيام بالمهام، خاصة تلك التي تتطلب قيادة الآخرين أو إعطاء الأوامر أو الإدارة.

- مقياس النمط المنظم Organized type (C)

هو اعتقاد الفرد في نفسه أنه منظم ومرتب ويهتم بوضع كل شيء في نصابه خاصة فيما يتعلق بالأشياء المادية مثل إيجاد الأشياء، وضع المستندات والوثائق الهامة في مكانها والوصول إليها بسهولة بعد ذلك.

- مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)

هو تركيز الفرد بشكل عالي والانتباه الشديد للتفاصيل الدقيقة للمهمة المكلف بها في العمل أو أثناء مواقف الاتصال الخاصة بالعمل.

- مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)

إدراك الفرد لنفسه على أنه شخص مبدع ومبتكر وذو نمط مفاهيمي في التفكير، ليس شخصاً براجماتياً ينظر للأمور من منظور واقعي جداً محدود الأفق والخيال ويتعامل فقط مع الحقائق الملموسة.

- مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)

إدراك الفرد لذاته على أنه منفتح واجتماعي ويقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية، والتعرف على الزملاء الجدد في العمل.

- مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)

إدراك الفرد لذاته على سرعته في اتخاذ القرارات في العمل، لدرجة أنه قد يصف نفسه بالاندفاعية والميل إلى المخاطرة في بعض الأحيان.

- مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)

إدراك الفرد لذاته على أنه سريع في أداء الأعمال المكلف بها والحماسة في إنجاز العمل في أقصر وقت بعد تكليفه به.

- مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)

إدراك الفرد لذاته أنه قادر على ضبط انفعالاته والسيطرة على مشاعره في مواقف العمل المختلفة، والقدرة على إخفاء مشاعره أمام الآخرين.

- مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)

إدراك الفرد لذاته أن يعمل بجد واجتهاد، ويرى أن العمل بجديه يمكن أن يكون هدفاً يسعى لتحقيقه في حد ذاته.

- مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)

هو الفرد الذي يضع الكثير من التركيز على عمليات التخطيط وترتيب المهام وجدولتها وفقاً لنظام محدد مسبق ولا يستطيع التعامل بيسر مع الموضوعات خارج إطار الجدول المحدد مسبقاً أو خارج إطار الزمن المخصص لها.

- مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire

إدراك الفرد أنه من الصعب أن يصف نفسه بشكل سلبي، والميل إلى الاستجابة عادة بالشكل الذي يرضي الآخرين أكثر من مما هو حقيقية الأمر، وجدير بالذكر أن هذا المقياس ليس مقياساً أساسياً من المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI).

ومن الجدير بالذكر أن هناك صورتان من مقياس (PAPI) الأولى هي -PAPI(PAPI-I) Ipsative وفي هذه الصورة يتم تقديم أسئلة للمستجيب بحيث يجيب عنها في شكل استجابات قصرية forced-choice format وهو يركز على مقارنة خصائص الفرد مع نفسه ولذلك فإنه غير

مخصص لمقارنة الأفراد بل لفهم تقييم الشخصية لفرد بعينه ولا يمكن أن يتخذ في ضوئه قرارات تتعلق بالفروق الفردية بين الأفراد، ولذلك فاستخدامه قاصر على التنمية المهنية career development، التنمية الشخصية personal development، الإرشاد counseling، تشخيص مشكلات العمل work problem diagnosis، تحديد الحاجات التدريبية identifying training needs، بناء فرق العمل team building، ويتكون مقياس (PAPI-I) من ٩٠ فقرة، ٤٥ منها لقياس الأدوار و٤٥ منها لقياس الحاجات، أما الصورة الثانية لمقياس (PAPI) فهي الصورة PAPI-Normative (PAPI-N) والتي هي موضع الدراسة الحالية (Cubiks, 2012: 2,3).

- صدق وثبات مقياس PAPI-N

قام لويس وأندرسون Lewis & Anderson (1998) بالتحقق من صدق وثبات مقياس (PAPI-N) باستخدام التحليل العاملي وذلك على كل المقاييس العشرة للأدوار والمقاييس العشرة للحاجات وتوصل لسبعة عوامل سماها:

- الهيمنة النشطة Active Dominance والذي يفسر العلاقة بين مقياس الحاجة للسيطرة ومقياس الدور القيادي.
- الضمير المستيقظ Conscientious Persistence والذي يفسر التكامل بين مقاييس الحاجة للقواعد، والنمط المنظم، والاهتمام بالتفاصيل، والتخطيط التكاملي.
- الانفتاح على الخبرة Openness to Experience والذي يفسر العلاقة بين مقياس الحاجة للتغيير، ومقياس الحاجة لإنهاء المهمة، ومقياس التفكير المفاهيمي.
- الاجتماعية Sociability والذي يفسر العلاقة بين مقياس الحاجة للملاحظة، ومقياس الحاجة للانتماء لجماعة، ومقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين، ومقياس التنسيق الاجتماعي.
- إيقاع العمل Work Tempo والذي يجمع مقاييس سهولة اتخاذ القرارات، وتحمل أعباء العمل.

- الطيبة Agreeableness والذي يفسر العلاقة السلبية بين مقياس الحاجة للقوة، ومقياس الضبط الانفعالي.
- البحث عن الإنجاز Seeking to Achieve والذي يحقق التكامل بين مقياس دور العامل الجاد، ومقياس الحاجة لتقديم الدعم، ومقياس الحاجة للإنجاز.

ثانياً: الدراسات السابقة

على الرغم من حداثة نشأة موضوعات الشخصية نسبياً، إلا أنها لقيت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والمهتمين في الآونة الأخيرة ونتج عن ذلك إجراء العديد من الدراسات النظرية والميدانية في محاولة لبلورة مفهوم الشخصية وسماتها ومسبباتها ودراسة علاقتها مع بعض المتغيرات التنظيمية الأخرى والتي تؤثر على الشخصية، ولقد تبين من هذه الدراسات إجمالاً أن الشخصية لها مسبباتها ومؤثراتها ومتغيراتها وأنها تتأثر بالعوامل البيئية والنفسية والسيكولوجية وغيره من العوامل الأخرى ، وسيستعرض الباحث هنا الدراسات السابقة التي تناولت صدق وثبات مقيـــاس الشخصيـــة والتفضيـــل المهني (PAPI-N) وهي على النحو الآتي:

١. دراسة مورس(Morris (2000:

هدفت هذه الدراسة للتحقق من صدق التكوين الفرضي (المفهـــــوم) لمقياس (PAPI-N) من خلال ارتبـــاطه بمقياس استبانـــــة الشخصيـــــة في مجال العمل (Occupational Personality Questionnaire OPQ32) الشهير لتقييم الشخصية (SHL, 1999)، وأهم ما يميز هذا المقياس هو أنه يقوم على نفس النظرية التي تأسس عليها مقياس (PAPI) لذلك فمن المتوقع وجود علاقات موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية ومقياس (OPQ32). وقد تم تطبيق كلا المقياسين في جلسة واحدة وتم البدء بمقياس (OPQ32) ثم مقياس (PAPI-N). تكونت عينة الدراسة من ٩٨ مستجيب ينتمون لمؤسستين يعملون في مجال الإدارة والمبيعات. وقد استخدمت الدراسة معاملات الارتباط لبيرسون بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية والمقاييس الفرعية لمقياس (OPQ32).

توصلت الدراسة لوجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً بين جميع المقاييس الفرعية العشرين لمقياس (PAPI-N) والمقاييس المناظرة في مقياس (OPQ32). وقد ارتبط كل مقياس فرعي من مقياس (PAPI-N) مع مقياس فرعي واحد على الأقل من المقاييس المتوقع ارتباطه بها (OPQ32). ١٥ مقياس فرعي من مقيـــاس (PAPI-N) حصلت على ارتباط واحد على الأقل

يفوق ٠.٥ مع مقياس من المقاييس المتوقع ارتباطه بها من مقياس (OPQ32)، وتشير تلك النتائج لوجود أدلة على صدق التكوين الفرضي لمقياس (PAPI-N).

٢. دراسة بورس (Porris (2001:

هدفت هذه الدراسة للتحقق من صدق التكوين الفرضي (المفهـــــوم) لمقياس (PAPI-N) من خلال ارتباطه بالذكاء الوجداني. استخدمت الدراسة مقياس الذكاء الوجداني المكون من ٣٣ عبارة (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden and Dornheim; 1998) وقد تكونت عينة الدراسة من ١٤٥ مستجيباً، ١١٥ أنثى و٣٠ ذكراً (متوسط عمر ٤٤ عاماً وانحراف معياري ١٠.٧٢) أتموا الاستجابة على كل من مقياس (PAPI-N) ومقياس الذكاء الوجداني. وقد كانت عينة عبارة عن ٧٢ معلماً (٥٩ أنثى، ١٣ ذكراً) و٧٣ موظفاً مبيعات (٥٦ أنثى، ١٧ ذكراً). وقد استخدمت الدراسة معاملات الارتباط لبيرسون بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية والذكاء الوجداني، كما استخدمت الدراسة الانحدار المتعدد المتدرج في التنبؤ بالذكاء الوجداني باستخدام المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N). توصلت الدراسة لارتباطات مرتفعة بين معظم المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N) والدرجة الكلية للذكاء الوجداني كما هو موضح بالجدول (١).

جدول (١)

معاملات الارتباط لبيرسون بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية والدرجة الكلية الذكاء الوجداني

مقياس (PAPI-N) الفرعي	معامل الارتباط
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	٠.٤٠
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	٠.٣٠
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	٠.١٧
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	٠.٢٦
مقياس الحاجة للملاحظة Need to be Noticed (X)	٠.٢٤
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة Need to belong to groups (B)	٠.٢٨
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)	٠.٤٠
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	٠.٠٦
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	٠.٣٢
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	٠.٣٠
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	٠.٣٤

مقياس النمط المنظم Organized type (C)	٠,١٧
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	٠,٢٤
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	٠,٣٧
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	٠,٣٩
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	٠,٢٨
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	٠,٢١
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	٠,٢١
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	٠,٢٤
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	٠,٣٥
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	٠,٠٨

وكما يتضح من الجدول (١) أن ١٨ من بين ٢١ مقياساً (متضمنين مقياس المرغوبية الاجتماعية) ارتبطت بشكل دال إحصائياً مع الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، وكانت (٨) من المقاييس على ارتباط مرتفع ودال إحصائياً عند مستوي (٠.٠٠١) مع الدرجة الكلية للذكاء الوجداني. ومن بين المقاييس الثمانية الأكثر ارتباطاً بالذكاء الوجداني، وصف المستجيبون الذين حصلوا على درجات مرتفعة في الذكاء الوجداني بالآتي:

- الاهتمام ببناء علاقات دافئة مع الزملاء (O+).
- الاهتمام بالتأثير في الآخرين وتحمل المسؤولية (P+).
- اجتماعي ومهتم بالتعرف على الآخرين من الزملاء في العمل (S+).
- التركيز على التخطيط المستقبلي والنظر للأمام (H+).
- الاهتمام بالنظريات والأفكار والتوصل لحلول ابتكارية للمشكلات التي تواجهه (R+).
- ثقة عالية في النفس فيما يخص القدرة على قيادة الآخرين بكفاءة (L+).
- يبذلون جهداً كبيراً في إسعاد رؤسائهم في العمل (F+).
- لديهم رغبة متزايدة في الحصول على الدعم المناسب في الوقت المناسب (W+).

وكشفت نتائج تحليل الانحدار إلى إمكانية التنبؤ بالذكاء الوجداني باستخدام المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N) خاصة المقاييس الأربعة الآتية:

- مقياس الحاجة للسيطرة (P).
- مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين (O).
- مقياس التفكير المفاهيمي (R).
- مقياس الضبط الانفعالي (E).

وفسرت هذه المقاييس الأربعة وحدها حوالي ٣٢٪ من التباين الكلي للذكاء الوجداني. وتشير تلك النتائج للصدق المفاهيمي لمقياس (PAPI-N).

٣. دراسة نورس (2002) Norris:

هدف هذا البحث دراسة الارتباط بين خصائص الشخصية التي تتعلق بالعمل والتي يقيسها مقياس (PAPI-N) والأداء الوظيفي لعدد من المهن تشمل المهندسين والمصممين والإداريين وغيرهم من الموظفين، وقد تكونت عينة الدراسة من ١٢٨ موظفاً بشركة كوبكس Cubiks؛ ١١٤ منهم من الذكور في حين كان ١٤ فقط منهم من الإناث، وتراوحت أعمار عينة الدراسة بين ٣٠ و ٦٠ عاما بمتوسط عمر ٤٧ عاماً. تم تطبيق مقياس (PAPI-N) على عينة الموظفين ثم قياس رأي زملائه ورؤسائه في أدائه في العمل بعد ذلك بخمسة أسابيع عن طريق إعطاء كل موظف تقييم يتراوح من ١ إلى ٥ في كل أداء متوقع أن يؤديه الموظف الناجح والمتميز في مهنته. ومن أهم هذه الأداءات: لعب الدور القيادي المتوقع، التركيز على النتائج، إدارة التغيير، حفز الآخرين للعمل، التركيز على التعلم، التفكير الاستراتيجي، الحكم واتخاذ القرارات، التركيز على الجودة، التركيز على العميل، تسهيل العمل الجماعي. وقد استخدمت الدراسة معاملات الارتباط لسبيرمان بالإضافة لتحليل الانحدار. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ارتباط ١٤ مقياساً من المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N) (من بين ٢٠ مقياس) بشكل دال إحصائياً بالأداء المتميز لجميع المهن كان من أهمها:

- الثقة في أخذ أدوار قيادية (مقياس L).
- الحاجة للإنجاز (مقياس A).
- عدم الاهتمام الكبير بالتنسيق الاجتماعي Social Harmony مع الآخرين (مقياس S).
- امتلاك قدر كبير من الحاجة للتغيير وتجريب الأشياء الجديدة (مقياس Z).
- يفضل أن يحتفظ بمسافة احترافية Professional Distance بينه وبين الآخرين في العمل (مقياس O).
- ليس لديه رغبه كبيرة في إعطاء الأوامر والإشراف على الآخرين (مقياس W).
- القدرة على اتخاذ قرارات بسرعة ودقة بسهولة (مقياس I).
- التركيز على الصورة الكلية أكثر من التفاصيل (مقياسD).
- التفكير بشكل ابتكاري والاهتمام بالأفكار الجديدة (مقياس R).
- المبادأة والعمل دون إشراف (مقياس W).

وقد توصلت الدراسة أيضاً لإمكانية استخدام مقياس (PAPI-N) في التنبؤ بنجاح الموظف في العمل ومدى امتلاكه الخصائص اللازمة لإنجاز العمل والتعاون مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بل واستطاع المقياس التنبؤ باستعداد الموظف لتنمية نفسه ومهاراته في المجال الوظيفي. وتشير تلك النتائج لتمتع مقياس (PAPI-N) بدرجة عالية من الصدق التنبؤي.

٤. دراسة هيسترمانز(Heestermans (2003:

هدفت هذه الدراسة للتحقق من الصدق التلازمي لمقياس (PAPI-N) من خلال ارتباطه بمقياس الأداء في مجال المبيعات وذلك في سياق شركات التأمين. وقد تكونت عينة الدراسة من (٧٠) مستجيب من موظفي المبيعات في أحد شركات التأمين في هولندا، وقد أكمل المستجيبون مقياس (PAPI-N) على الشبكة وكذا الاستجابة على مقياس الأداء في المبيعات الذي يتمتع بصدق وثبات مرتفعين، وقد تم تجميع البيانات على مدى أربعة أشهر. وقد استخدم الباحث معامل الارتباط لبيرسون لاختبار العلاقة بين المقياسين، كما استخدمت الدراسة الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise

Multiple Regression. وتوصلت الدراسة لسبعة مقاييس فرعية ارتبطت بشكل دال إحصائياً بمقياس الأداء في مجال المبيعات وهي كالأتي:

- مقياس دور العامل الجاد (G) Role of the hard worker.
- مقياس الحاجة للإنجاز (A) Need to achieve.
- مقياس تحمل أعباء العمل (T) Work pace.
- مقياس الحاجة للسيطرة (P) Need to Control Others.
- مقياس الحاجة للملاحظة (X) Need to be Noticed.
- مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N) Need to finish a task.
- مقياس الحاجة للقوة (K) Need to be forceful.
- مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups.
- مقياس التنسيق الاجتماعي (S) Social harmonizer.
- مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين (O) Need to relate closely to .individuals

وكشفت نتائج تحليل الانحدار إلى إمكانية التنبؤ بالأداء الوظيفي في مجال المبيعات من خلال المقاييس الفرعية العشرة السابقة وبصفه خاصة كانت المقاييس الثلاثة: مقياس دور العامل الجاد، مقياس الحاجة للملاحظة، مقياس الحاجة للانتماء لجماعة هي أعلى المقاييس من حيث القدرة على التنبؤ بالأداء الوظيفي حيث فسرت وحدها حوالي ٢٥٪ من التباين الكلي للأداء الوظيفي في مجال المبيعات. وتشير تلك النتائج للصدق التلازمي لمقياس (PAPI-N).

٥. دراسة كوبر (2006) Cooper:

هدفت هذه الدراسة للتحقق من صدق التكوين الفرضي لمقياس (PAPI-N) من خلال ارتباطه بمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصيةBig Five Personality Factors. استخدمت الدراسة مقياس وصف سمات الشخصية (TDA-100) وهو أحد مقاييس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي قام ببنائها جولدبيرج (Goldberg, 1992) والذي يتكون من ٢٠ وصفاً لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الثبات الانفعالي، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة،

الطيبة، ويقظة الضمير)، ويستجيب الفرد عليه على مقياس من ١ إلى ٩. وقد تكونت عينة الدراسة من ٦٥ موظفاً (٢١ ذكراً، ٤٤ أنثى) تراوحت أعمارهم بين ٢٠ و٦٠ عاماً (متوسط ٣٧,٤٦ وانحراف معياري ١١,٠٣) من مؤسستين كبيرتين في مجال الاتصالات. وقد تراوحت أعمال الموظفين بين الوظائف الإدارية والقيادية والأعمال المكتبية وقد استخدمت الدراسة معاملات الارتباط لبيرسون بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية والعوامل الخمسة الكبرى، كما استخدمت الدراسة الانحدار المتعدد المتدرج في التنبؤ بالعوامل الخمسة الكبرى باستخدام المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N). توصلت الدراسة لارتباطات مرتفعة بين عدد من المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N) والعوامل الخمسة الكبرى كما هو موضح بالجدول (٥).

جدول (٢)

معاملات الارتباط لبيرسون بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية والدرجة الكلية الذكاء الوجداني

مقياس (PAPI-N) الفرعي	الانبساطية	الطيبة	يقظة الضمير	الثبات الانفعالي	الانفتاح على الخبرة
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others(P)	٠.٢٩	٠.٢٣-	٠.٠٦	٠.٠٥	٠.٤٠
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	٠.٤١	٠.٠٤-	٠.٠٨	٠.٠٨	٠.٤٥
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	٠.٣٢-	٠.٠٩	٠.٧٠	٠.١١	٠.١١
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	٠.٠٩-	٠.٠٨	٠.٥٤	٠.٠٨	٠.٤٤
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	٠.٢٨-	٠.٢٠-	٠.٥٧	٠.١٨	٠.٢٥
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and (W) supervision	٠.١٥-	٠.٠٨	٠.٢٦	٠.١٠-	٠.٣٧-
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	٠.٣٤	٠.٠٥	٠.٠٩	٠.٢٠	٠.٧٥
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	٠.٣٨	٠.٠٣	٠.٠٩-	٠.١٧	٠.٤٩
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	٠.٢٣-	٠.٠٢-	٠.٥٠	٠.١٢	٠.٢٨
مقياس الحاجة للملاحظة Need to be Noticed (X)	٠.٦٦	٠.١٠	٠.٣٧-	٠.٠٠	٠.٣٧
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة Need to belong to (B) groups	٠.٢٤	٠.٠٣	٠.٠٨-	٠.٢٣-	٠.٠٩-
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	٠.٤٩	٠.٤٨	٠.٢١-	٠.٠٥-	٠.١١
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate (O) closely to individuals	٠.٣١	٠.٣٢	٠.١٩-	٠.٢٦-	٠.١٤
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	٠.٣٧	٠.٠٣	٠.١٨-	٠.١٦	٠.٢٥

مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	٠.١٧	٠.١٢-	٠.١٥	٠.١١	٠.٢٣
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	٠.٤٢	٠.١٨-	٠.٠٧-	٠.٠٢	٠.٤٣
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	٠.١٨-	٠.٠٧	٠.١٤	٠.٣٦	٠.١٠-
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	٠.٣٢	٠.٢٦-	٠.٠٥-	٠.١٤-	٠.٣٨
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	٠.١٣	٠.٠١-	٠.٠٩	٠.١٣-	٠.٠٢-
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	٠.١٢-	٠.٠٣	٠.٤٢	٠.٢٦	٠.٢٥

يتضح من الجدول (٢) أن ١٠ من ١٣ ارتباط متوقع بين مقياس (PAPI-N) ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كانت دالة إحصائياً، و٧ منهم كانت دالة إحصائيا عند مستوي ٠.٠١ ، في حين لم يرتبط مقياسان فرعيان متوقعان (مقياس الحاجة للقوة، مقياس الضبط الانفعالي) بعامل الطيبة. كما لم تصل الدراسة للعلاقة المتوقعة بين مقياس الحاجة للانتماء لجماعة وعامل الانبساطية.

استطاع مقياس الحاجة للملاحظة وحده تفسير ٤٣٪ من عامل الانبساطية، كما استطاع مقياس التنسيق الاجتماعي وحده تفسير ٢١.٦٪ من عامل الطيبة.

٦. دراسة سانز وجل وباراسا وجارسيا فيرا Sanz, Gil, Barrasa, Garcia- Vera (2006):

هدفت الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس (PAPI-N) والتحقق من صدق وثبات المقياس نسخة مترجمة إلى الإسبانية من خلال دراستين فرعيتين، الأولى تحققت من الثبات والصدق العاملي للمقياس باستخدام استجابات ٤٢٠ موظفاً في مهن متنوعة (٢٣٩ امرأة، و١٨١ رجل) تراوحت أعمارهم بين ٢٠ إلى ٥٠ عاماً (متوسط عمر ٢٥.١)، معظمهم (٨٧٪) حاصل على درجة جامعية أولى على الأقل. أما الثانية فتحققت من الثبات والصدق العاملي باستخدام ٢٠١ متطوع (٦٠٪ إناث) تراوحت أعمارهم بين ١٩ إلى ٥٥ عاماً (متوسط عمر ٢٠.٩)، معظمهم يعمل بشكل دوام كامل أو جزئي (٦٥٪). وتوصلت الدراستان لنتائج مرضية فيما يخص ثبات وصدق المقياس عاملياً، وكانت النتائج مماثلة لتلك التي تم الحصول عليها للمقياس الأصلي باللغة الإنجليزية. وقد توصلت الدراسة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي بعد التدوير المائل بطريقة أوبليمين لوجود عشرة عوامل تعكس الحاجات العشر تشبعت فيها الفقرات بشكل واضح على الحاجات التي تنتمي إليها ولم تقل قيمة التشبعات عن (٠.٣). وكذا توصلت نتائج التحليل الاستكشافي بعد التدوير المائل

بطريقة أوبليمين لوجود عشرة عوامل تعكس الأدوار العشرة المتوقعة تشبعت فيها الفقرات على الأدوار التي تنتمي إليها في النسخة الأصلية للمقياس ولم تقل قيمة التشبعات عن (٠.٣). كما دعمت نتائج التحليل العاملي على العينات الإسبانية عند التحليل العاملي لكل من الأدوار والحاجات وجود خمسة عوامل مميزة في كلا الدراستين كما هو متوقع، وشابه هذا البناء العاملي ما توصلت له المقاييس التي تم بناؤها باستخدام نفس نظرية مقياس (PAPI) وهى نظرية الحاجات لموراي. هذه العوامل الخمسة هي التوجه نحو العمل Orientation toward Work، الإدارة الاجتماعية Social Leadership، التوجه العقلي الفني المهاري Aesthetic-Intellectual Orientation ، الاستقلال Autonomy وأخيراً عامل توجه الحماية الذاتية Self-Protective Orientation. كما لم تقل معاملات الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباك في كلا العينتين عن ٠.٧٠ لأي مقياس فرعي من مقاييس (PAPI-N) بما فيها مقياس المرغوبية الاجتماعية عدا مقياسي التفكير المفاهيمي والذي حصل على معامل ثبات ألفا (٠.٦٦) و الحاجة للقوة والذي حصل على معامل ثبات ألفا (٠.٤٤). وتشير تلك النتائج لتمتع المقياس بخصائص سيكومترية متميزة في نسخته الإسبانية لا تقل عن تلك التي تم الحصول عليها في نسخته الأصلية باللغة الإنجليزية سواء من حيث ثبات درجاته أو صدقه العاملي. في حين نصحت الدراسة باستخدام مقياس الحاجة للقوة في النسخة الإسبانية بحذر لأنه أظهر أضعف النتائج في كلا الدراستين فيما يخص الصدق والثبات.

٧. دراسة لونجمان وكوتا Longman and Cota (2006):

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من صدق المحك لمقياس (PAPI-N) باستخدام محك خارجي لتقييم أداء الموظفين في قطاعات وظيفية مختلفة في المملكة المتحدة من قبل مشرفيهم ورؤسائهم في العمل والتحقق من المقاييس الفرعية من مقياس (PAPI-N) التي تستطيع أن تميز بين أداء الموظفين في تلك القطاعات المختلفة بغرض التحقق من صدق المقياس. وقد تكونت عينة الدراسة من ٦٥ موظفاً (٢١ ذكور و ٤٤ إناث) تراوحت أعمارهم بين ٢٠ إلي ٦٠ عاماً (متوسط عمر ٣٧.٦٤ وانحراف معياري ١١.٠٣) يعملون في مؤسستين للاتصالات في المملكة المتحدة. وقد تنوعت الوظائف التي يشغلها أفراد عينة الدراسة بين الإدارة والأعمال المكتبية. وقد طلب من مشرفي ومديري هؤلاء الموظفين تقييم أدائهم على مقياس يتراوح من ١ إلى ٥ في عدد من الأعمال المتعلقة بوظيفتهم. استخدمت الدراسة معامل الارتباط لبيرسون لإيجاد العلاقة بين المقاييس الفرعية لمقياس -PAPI)

(N) وتقييم الأداء وكذلك الانحدار المتعدد المتدرج. وقد توصلت الدراسة إلى وجود ثلاثة مقاييس فرعية مميزة لأداء الموظفين وارتبطت بشكل دال إحصائياً وبقيم مرتفعة وموجبة مع تقييم الأداء:

- مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (N).
- مقياس الاهتمام بالتفاصيل (D).
- مقياس النمط المنظم (C).

كما توصلت الدراسة إلى أن مقياس الحاجة لإنهاء المهمة هو المقياس الوحيد الذي له قدرة تنبؤيه مرتفعة بتقييم أداء جميع الموظفين بصرف النظر عن طبيعة عملهم.

٨. دراسة سانز وجل وجارسيا –فيرا وباراسا(Sanz, Gil, Garcia-Vera, Barrasa (2008 :

هدفت هذه الدراسة إلى التوصل للعلاقة بين الحاجات النفسية والنماذج السلوكية والمعرفية في بيئة العمل كما تم قياسها بمقياس (PAPI-N) مترجم إلى الإسبانية ونموذج العوامل الخمسة الكبرى كما تم قياسها باستخدام قائمة نيو للعوامل الخمسة الكبرى NEO Five Factor Inventory (NEO-EFI). وقد تكونت عينة الدراسة من ٩١ من الموظفين و٧١ من الطلاب دارسي علم النفس الذين يعملون حاليا أو لديهم خبرة عمل سابقة. ٦٠٪ من عينة الموظفين كانت من الإناث، تراوحت أعمارهم بين ١٩ و٥٥ عاماً (متوسط ٣٣,٣ وانحراف معياري ٨,٨) ويعلمون في وظائف متعددة منها المحاماة، الإطفاء، اقتصاديين، متخصصين نفسيين، طباخين، كهربائيين، موظفي بنوك، معلمين، مدراء، رجال مبيعات. ٨٤,٥٪ من عينة الطلاب كانوا من الإناث تتراوح أعمارهن بين ١٩ و ٣٠ عاماً (متوسط ٢١,٣ وانحراف معياري ٢,١). وقد توصلت الدراسة لعلاقات موجبة ودالة إحصائياً تتوافق مع التوقعات النظرية بين المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N) والعوامل الخمسة الكبرى. وكانت قيم معاملات الارتباط التي تم التوصل إليها قريبة من قيم معاملات الارتباط بين مقياس العوامل الخمسة الكبرى ومقاييس أخرى تعتمد على نفس نظرية مقياس (PAPI) وهي نظرية الحاجات لموراي Murray’s needs. وبالرغم من اختلاف الأساس النظري لمقياس PAPI-(N) ومقياس (NEO-EFI) للعوامل الخمسة الكبرى، إلا أن معظم الحاجات النفسية والنماذج السلوكية والمعرفية في بيئة العمل التي يتم قياسها بمقياس (PAPI-N) يمكن أن تعطي معنى

واضحاً في سياق نموذج العوامل الخمسة الكبرى. وتشير تلك النتائج لصدق كل من نموذج العوامل الخمسة الكبرى ومقاييس (PAPI-N) بالرغم من أن مقاييس (PAPI-N) تعطي سياقات وأنماط شخصية تختلف عن تلك التي يعطيها نموذج العوامل الخمسة الكبرى.

أهمية الدراسات السابقة للدراسة الحالية:

أفادت الدراسات السابقة الدراسة الحالية من عدة أوجه علي النحو التالي:

- أفادت الدراسات السابقة الدراسة الحالية في تحديد عنوان الدراسة.
- إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية من حيث التعرف على مفهوم قياس الشخصية وعلاقتها بتفضيلهم المهني لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة.
- الإفادة من الدراسات السابقة في طريقة اختيار منهج الدراسة وتحديد العينة وفئاتها وبناء أداة الدراسة الحالية من حيث عباراتها و مجالاتها ومقياس تدرج الإجابات وكيفية التطبيق وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة وكيفية المعالجة الإحصائية وفي تصميم الجداول و تحليل نتائج الدراسة و تفسيرها.

أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة :

- أوجه الشبه:

١. اتفاق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في التحقق صدق وثبات مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N).

٢. الفئة العمرية للدراسات السابقة تتفق مع هذه الدراسة.

٣. تتفق هذه الدراسة مع دراسات كوبر (٢٠٠٦)، وسانز وجل وجارسيا وفيرا باراسا (٢٠٠٦) (٢٠٠٨)، من حيث دراسة الارتباط بين مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) ومقياس العوامل الخمسة الكبرى.

- أوجه الاختلاف:

استهدفت هذه الدراسة فئة رجال الأمن (العسكريين) بينما لم تستهدف تلك الدراسات هذه الفئة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

- على حد علم الباحث أن هذه الدراسة تعتبر أول دراسة تطبق عربياً لمقياس الشخصية والتفصيلات، حيث إنه لم يسبق تطبيق هذا المقياس في البيئة العربية عامة والسعودية خاصة.
- الفئة المستهدفة في هذه الدراسة هم رجال الأمن في شرطة العاصمة المقدسة ولم تتطرق لها الدراسات السابقة.
- تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات على المستوى المحلي في مدينة مكة والتي تدرس مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة.

تساؤلات الدراسة:

من خلال ما أشير إليه في الإطار النظري والدراسات السابقة، تم صياغة الفروض التالية:

١. هل تتمتع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بمعاملات اتساق داخلي مقبولة؟
٢. هل تتمتع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بمعاملات ارتباط مقبولة بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس الفرعي؟
٣. هل تتشبع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) على العوامل السبعة المتوقعة؟
٤. هل تؤكد نتائج التحليل العاملي التوكيدي ما تم التوصل إليه من عوامل بالتحليل العاملي الاستكشافي؟
٥. هل ترتبط العوامل السبعة التي تم التوصل إليها لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بشكل دال ومنطقي مع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية؟
٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) تعزى للرتبة؟

الفصل الثالث

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- الأساليب الإحصائية المستخدمة

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، استخدم الباحث المنهج الوصفي Descriptive Method حيث تحقق من توافر الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) وتحديد مدى ملاءمته للاستخدام من قبل ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة، ومن ثم استخدامه لتحديد حاجاتهم وتفضيلهم.

ويهدف هذا النوع من الدراسات إلى تطوير وتحسين العملية التربوية والتعليمية، حيث أثارت الدراسات المسحية التعليمية اهتمام المنشآت العلمية باختلاف أنواعها (المغربي، ٢٠٠٢: ١٠٣).

ويرى عبيدات (٢٠٠٣) أن المنهج الوصفي لا يقتصر على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات فقط، بل يتعدى إلى تصنيف المعلومات والبيانات وتنظيمها والتعبير عنها كماً وكيفاً بحيث يؤدي إلى فهم علاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر، ومساعدة الباحث على التوصل إلى استنتاجات وتعميمات تساعد وتساهم في فهم الواقع وتطويره.

مجتمع الدراسة:

ذكرت "حماد" (٢٠٠٨ : ٩٢) تعريف "توكمان Tuckman" (١٩٩٩) لمجتمع الدراسة بأنه: "تلك المجموعة من المفحوصين التي ينوي الباحث أن يجمع معلومات عنها ويستقي النتائج حولها ويصل إلى خلاصات بشأنها، وبتحديده لمجتمع الدراسة يكون الباحث قد وضع الشروط التي يتوجب استيفاؤها فيمن ستشملهم دراسته بالبحث والاستقصاء وكذلك الذين سيستبعدهم منها".

وبذلك تم تحديد مجتمع الدراسة الحالية ليكون جميع ضباط وأفراد مراكز شرطة العاصمة المقدسة التابعة للمديرية الأمن العام بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (١٦٧) ضابطاً و(٢٧٤٩) فرد.

عينة الدراسة:

ذكرت "حماد" (٢٠٠٨: ٩٢) أن "دي فوس de Vaus" (٢٠٠٢) أشار لعينة الدراسة بأنها: "تلك المرآة التي تعكس مجتمع الدراسة وتكون ممثلة له، كما أشار "فيشر وآخرون Fisher" (١٩٩٣) إلى أنه إذا كانت العينة تمثل المجتمع حقاً وتتكون من عدة مئات من الحالات أو أكثر فإن المعلومات التي يتم الحصول عليها منها سوف تكون مشابهة جداً لتلك المعلومات التي يتم الحصول عليها من خلال دراسة المجتمع بأكمله.

قام الباحث باختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية عنقودية متعددة المراحل – وهنا يتم اختيار مراكز الشرطة لدراسة ما بشكل عشوائي، ثم نختار أيضاً بعض الشعب على أساس عشوائي أيضاً، وبلغ عدد العينة الكلية (١٠) مراكز شرطة.

أما في المرحلة الثانية من المعاينة العنقودية، فقد حدد الباحث وحدة المعاينة بالمركز الواحد، حيث تم اختيار (٣٠) مفحوصاً من كل مركز (١٥) ضابطاً و (١٥) فرداً وبلغ عدد العينة الكلية (٣٠٠) ضابط وفرد.

وصف عينة الدراسة الأساسية:

توضح الجداول من (٣) إلى (٧) خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغيرات: الرتبة، الحالة الاجتماعية، التعليم، التخصص، العمر، سنوات الخبرة.

جدول (٣)

وصف عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير الرتبة

١	الرتبة	التكرار	٪
١	جندي	١٣	٤.٣
٢	جندي أول	٢١	٧.٠
٣	عريف	٣٢	١٠.٧
٤	وكيل رقيب	٣٦	١٢.٠
٥	رقيب	٢٦	٨.٧
٦	رقيب أول	١٥	٥.٠
٧	رئيس رقباء	٧	٢.٣
٨	ملازم	٢٥	٨.٣
٩	ملازم أول	٣٥	١١.٧
١٠	نقيب	٣٨	١٢.٧
١١	رائد	٣٠	١٠.٠
١٢	مقدم	١٢	٤.٠
١٣	عقيد	٩	٣.٠
١٤	عميد	١	٠.٣
	المجموع	٣٠٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (٣) أن معظم عينة الدراسة كانت من رتبة نقيب، ووكيل رقيب، وملازم أول، وعريف، ورائد.

جدول (٤)

وصف عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

المسلسل	الحالة الاجتماعية	التكرار	٪
١	عزب	٣٩	١٣.٠
٢	متزوج	٢٤٥	٨١.٧
٣	أرمل	١١	٣.٧
٤	مطلق	٥	١.٧
	المجموع	٣٠٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (٤) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا من المتزوجين.

جدول (٥)

وصف عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير التعليم

المسلسل	التعليم	التكرار	٪
١	ثانوي	٨١	٢٧.٠
٢	بكالوريوس	١٩١	٦٣.٧
٣	ماجستير	٨	٢.٧
٤	دكتوراه	١	٠.٣
٥	أخرى	١٩	٦.٣
	المجموع	٣٠٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (٥) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا من الحاصلين على درجة البكالوريوس.

جدول (٦)

وصف عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير التخصص

المسلسل	التخصص	التكرار	٪
١	علمي	٧١	٢٣.٧
٢	نظري	٢٢٩	٧٦.٣
	المجموع	٣٠٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (٦) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا من التخصص النظري.

جدول (٧)

وصف عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغيري العمر وسنوات الخبرة

المتغير	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط	الانحراف المعياري
العمر	١٩	٥٢	٣٤.٠٨	٦.٤٠
سنوات الخبرة	١	٣٢	١١.٨٢	٧.٢٣

يتضح من جدول (٧) أن عمر أفراد عينة الدراسة تراوح بين ١٩ و ٥٢ سنة بمتوسط ٣٤.٠٨ وانحراف معياري ٦.٤. وتراوح مستوي سنوات الخبرة بين ١ و٣٢ سنة بمتوسط ١١.٨٢ وانحراف معياري ٧.٢٣ سنة.

أدوات الدراسة :

أ. الأداة الأساسية: قام الباحث في دراسته باستخدام مقياس الشخصية والتفضيل المهني "Personality and Preference Inventory" (PAPI-N) ، الذي أعدته مجموعة (PI) الاستشارية، وذلك بعد قيام الباحث بنقله إلى البيئة المحلية في مكة المكرمة، وهذه النسخة المعربة من مقياس الشخصية والتفضيل المهني هي التي ترمي هذه الدراسة إلى التعرف على دلالات الصدق والثبات لها عند تطبيقها على عينة الدراسة، ويتألف هذا المقياس من ١٢٦ عبارة، تقيس نظريا ٢١ مقياساً، ١٠ مقاييس للأدوار و١٠ مقاييس للحاجات، بالإضافة إلى مقياس المرغوبية الاجتماعية (أنظر ملحق رقم ٤)، ويتم تصحيحه على النحو الآتي:

١ - يتكون الاختبار من ١٠ مقاييس للحاجات و١٠ مقاييس للأدوار.

٢ - هناك مقياس إضافي للمرغوبية الاجتماعية وهذا المقياس يحدد جدية وصدق المستجيب ولا يدخل ضمن درجات الاختبار.

٣ - كل مقياس يتكون من (٦) عبارات الثلاث الأولى إيجابية والثلاث الثانية سلبية.

٤ - العبارات الإيجابية تصحح من ٧ درجات ابتداء من موافق بشدة.

٥ - العبارات السلبية تصحح من ٧ درجات ابتداء من غير موافق بشدة.

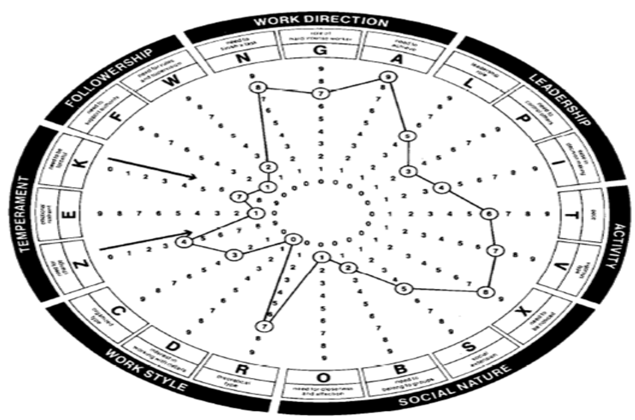
٦ - تجمع عبارات كل مقياس ويحصل المستجيب على درجة تتراوح بين صفر إلى ٩ وفقا للجدول (٨) الآتي:

جدول (٨)

درجات مقياس (PAPI-N)

مجموع درجات المقياس	الدرجة المحولة
٦	صفر
٧ -١٠	١
١١ -١٤	٢
١٥ -١٨	٣
١٩ -٢٣	٤
٢٤ -٢٨	٥
٢٩ -٣٣	٦
٣٤ -٣٧	٧
٣٨ -٤١	٨
٤٢	٩

٧ - يتم تخطيط درجة كل مستجيب وفقا للدائرة التالية علما بأنها تحدد أن للاختبار عدد (٧) عوامل وتتدرج الدرجات علي كل مقياس بين صفر و ٩ حيث يقع صفر في المركز و٩ نحو الأطراف كما هو موضح في الشكل (٢) في مقياسي K و Z.



شكل (٢): تقييم الشخصية وفقاً لمقياس (PAPI-N)

٨ - ملحوظة هامة: عند تطبيق المقياس يجب أن توزع العبارات عشوائيا وليس كما وردت بالترتيب، وقد تم كتابتها وفقا للمقياس الذي تنتمي إليه حتى يسهل معرفة انتماء كل عبارة ومن ثم جمعها والاستفادة منها.

ب. مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية الصورة المعربة على البيئة السعودية من إعداد الرويتع (٢٠٠٧) ويتكون من (٩١) مفردة، موزعة لقياس خمسة عوامل في الشخصية هي: العصابية بواقع (٢٢)مفردة، الانبساط بواقع (١٨) مفردة، التفاني بواقع (١٩) مفردة، الوداعة بواقع (١٧) مفردة، والانفتاح على الخبرة بواقع (١٥) مفردة، واستخدمه الباحث لحساب الصدق التلازمي لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) موضع الدراسة الحالية (أنظر ملحق رقم ٨).

إجراءات الدراسة :

١. قام الباحث بالحصول على النسخة الكاملة والأصلية من المقياس عن طريق شبكة الإنترنت موقع (CUBIKS).
٢. قام الباحث بمراسلة شركة (CUBIKS) للحصول على موافقة ترجمة المقياس وتقنينه على البيئة السعودية.
٣. قام الباحث بترجمة المقياس إلى اللغة العربية (أنظر الملحق رقم ٤) نسخة المقياس بعد الترجمة.
٤. قام الباحث بعرض النسخة المترجمة التي تم الحصول عليها لتحكيمها وذلك بعرضها على متخصصين في علم النفس (أنظر ملحق رقم ٥)، حيث تم عرض العبارات والمحاور للتأكد من سلامتها ومدى ملاءمة عبارات المقياس للبيئة المحلية والمقترحات للمفردات التي تحتاج إلى تعديل، حيث تم من خلال ملاحظات السادة المحكمين التوصل إلى النسخة الأولية التي تم تطبيقها في الدراسة الاستطلاعية (أنظر ملحق رقم ٦).
٥. قام الباحث بمخاطبة إدارة شرطة العاصمة المقدسة للحصول على إذن بالتطبيق على ضباط مراكز الشرطة ضمن العينة المسحوبة من مجتمع الدراسة. ومن ثم حصل الباحث على الإذن.
٦. قام الباحث بإجراء تطبيق (مبدئي/استطلاعي) للمقياس للتحقق من وضوح اللغة والمفردات المستخدمة على عينة مماثلة لعينة الدراسة مكونة من (٣٧) ضابطاً وفرداً (العينة الاستطلاعية)، وتم فحص بنود النسخة والتحقق من صدق وثبات النسخة الاستطلاعية.

٧. بعد مرور ثلاثة أسابيع من التطبيق الأول لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) موضع الدراسة، تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين للتحقق من ثبات الاختبار بطريقة إعادة التطبيق.

٨. بعد التحقق من ثبات وصدق فقرات المقياس ومقاييسه الفرعية بشكل أولي للمقياس من خلال الدراسة الاستطلاعية، وبعد إدخال تعديل محدود جداً على بعض العبارات، تم التوصل إلى الصورة النهائية للمقياس (أنظر ملحق رقم ٦) .

٩. قام الباحث بطباعة النسخة النهائية للمقياس على شكل مطوية تشمل خانات للحصول على بعض البيانات الأساسية وتعليمات الاختبار، إضافة إلى بنود الاختبار (أنظر ملحق رقم ٧).

١٠. تم تطبيق الاختبار على العينة الأساسية وحجمها (٣٠٠) من ضباط وأفراد مراكز شرطة العاصمة المقدسة حسب الخطوات التالية:

أ - قراءة تعليمات الاختبار على المفحوصين مع الحرص على تآلف الفاحص مع المفحوصين. وتوضيح أهداف وفوائد المقياس بالنسبة لهم.

ب - تعبئة المفحوصين للبيانات الأساسية للاختبار.

ج - البدء في الإجابة عن المقياس، والذي يستغرق ١٥ دقيقة.

١١. تم تطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على العينة الأساسية لاستكمال إجراءات التحقق من دلالات الصدق والثبات.

١٢. تم تحليل البيانات التي حصل عليها الباحث للإجابة عن تساؤلات الدراسة واستخلاص أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتوصيات.

الدراسة الاستطلاعية:

بعد أن قام الباحث بالحصول على المقياس وترجمته، وبعد عرض النسخة المترجمة على مجموعة من الخبراء المحكمين (أنظر ملحق رقم ٤) باستخدام استمارة تحكيم تم إعدادها لهذا الغرض (أنظر ملحق رقم ٥). توصل الباحث إلى النسخة الأولية للمقياس. وقام الباحث بإخضاع تلك النسخة للتحليل الإحصائي من خلال فحص بنود النسخة الأولية للمقياس، وكذلك فحص الثبات والصدق استعداداً لتطبيقها على العينة النهائية للدراسة. وقد قام الباحث باختيار عينة

عشوائية من ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة، حيث كان حجم العينة (٣٧) ضابطاً وفرداً، وذلك من أجل تطبيق المقياس في الدراسة الاستطلاعية.

وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة من ٣٧ مفحوصاً، منهم جندي أول عدد (٨) ونسبة (٢١,٦٪)، عريف عدد (١) ونسبة (٢,٧٪)، وكيل رقيب عدد (٢) ونسبة (٥,٤٪)، ورقيب عدد (٦) ونسبة (١٦,٢٪)، رقيب أول عدد (٢) ونسبة (٥,٤٪)، رئيس رقباء (١) ونسبة (٢,٧٪)، ملازم أول عدد (٧) ونسبة (١٨,٩٪)، نقيب عدد (٥) ونسبة (١٣,٥٪)، رائد عدد (٢) ونسبة (٥,٤٪)، مقدم عدد (١) ونسبة (٢,٧٪) ، عقيد عدد (١) ونسبة (٢,٧٪) ، ولواء عدد (١) ونسبة (٢,٧٪)، ويتبين أن الجندي أول هم الأكبر نسبة في العينة ثم الملازم أول ثم الرقيب ثم النقيب ثم الرائد والوكيل رقيب وأخيراً اللواء والعقيد والمقدم والرئيس رقباء والعريف هم الأقل نسبة في العينة، وقد تراوح عمر العينة ما بين (٢٤) إلى (٥٢) سنة، وبلغ المتوسط الحسابي لها (٣٥,٤١)سنة بانحراف معياري (٧,١٢٨) سنة، بينما تراوح عدد سنوات الخبرة من (٢) إلى (٣٠) سنة، وبلغ المتوسط الحسابي لهم (١٢,١٤) سنة بانحراف معياري (٧,٧٣٦) سنة.

نتائج الدراسة الاستطلاعية :

١. تعديل عبارات المقياس:

يعرض جدول (٩) فقرات المقياس التي لم يجب عنها بعض المفحوصين من ضباط وأفراد الشرطة لعدم وضوحها أو عدم فهم صياغة الفقرة.

جدول (٩)

الفقرات التي تم تعديلها في ضوء استجابات ضباط وأفراد الشرطة في الدراسة الاستطلاعية (ن= ٣٧)

المسلسل	رقم الكود	الترتيب في PAPI	المحور	العبارة (غير واضحة – غير مفهومة)	عدد المفحوصين الذي لم يجيبوا عنها	نسبة عدم وضوح	التعديل المقترح للعبارة
١	G3	١١١	G	أبحث عن عمل غير مقرر علي إذا وجدت وقت لذلك	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
٢	B5	٣٥	B	عادة ما أقاوم ضغوط الجماعة في العمل	٢	٥.٤٠٪	أستطيع مقاومة ضغوط جماعة العمل
٣	S5	٨٧	S	أركز أكثر على العمل من الجو الذي يدور فيه	٣	٨.١١٪	أركز على العمل أكثر من الجو الذي يدور فيه
٤	M4	١٢٤	M	أستجيب بصدق إذا سئلت عني نفسي	٤	١٠.٨١٪	أستجيب بصدق إذا سئلت عن نفسي
٥	P5	٥	P	أنجز عندما أشارك قائد الفريق في العمل	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
٦	Z5	١٧	Z	يصعب علي التأقلم مع بيئات العمل الجديدة	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
٧	L1	٦١	L	أثق أنني مدير جيد حيث أجيد إدارة المواقف	١	٢.٧٠٪	أنا على ثقة بأنني مدير جيد في إدارة المواقف
٨	N6	٢٤	N	عندما أبدأ عملاً ما لا أفكر في الالتزام بمواعيد محددة	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة

				لإنهائه			
٩	T5	١٠١	T	تزيد أخطائي كلما زادت أعباء العمل	٢	٥.٤٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
١٠	G6	١١٤	G	لا أشعر بدافعية للعمل بجد	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
١١	L3	٦٢	L	أنجز عندما أقود العمل بصرف النظر عن طبيعته ومحتواه	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
١٢	R5	٨٣	R	من الصعب علي التفكير في المستقبل فيما يتعلق بالعمل	١	٢.٧٠٪	يصعب علي التفكير في المستقبل المتعلق بالعمل
١٣	N5	٢٣	N	المهم انجاز العمل بشكل متميز حتى لو كان على حساب إنهائه في وقته	١	٢.٧٠٪	أنجز العمل بشكل متميز حتى وإن كان على حساب إنهائه في وقته
١٤	L2	٦٢	L	يمكنني إدارة أي عمل أكلف به بنجاح	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
١٥	D6	٧٨	D	يمكنني تقبل إنجاز العمل حتى بجودة منخفضة طالما كان صحيحاً	١	٢.٧٠٪	يمكنني تقبل العمل الصحيح منخفض الجودة
١٦	T1	٩٧	T	نمطي في العمل على أنه حماسي وسريع	١	٢.٧٠٪	نمطي في العمل حماسي وسريع
١٧	E2	١٠٤	E	يمكنني السيطرة على نفسي بحيث لا تظهر علامات الغضب علي عندما أغضب	١	٢.٧٠٪	يمكنني السيطرة على نفسي عندما أغضب بحيث لا تظهر علي علامات الغضب
١٨	L5	٦٥	L	أرى نفسي في العمل الفني أكثر من العمل الإداري	٢	٥.٤٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
١٩	X2	٢٦	X	أحب أن يقدر الآخرون ما أقوم به من عمل	١	٢.٧٠٪	أحب أن يقدر الآخرون العمل الذي أقوم به
٢٠	M3	١٢٣	M	أحب أن يوصف سلوكي ضمن المعايير الاجتماعية المتعارف عليها	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
٢١	O6	٤٢	O	توجد مسافات يجب الالتزام بها بين زملائي في العمل	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
٢٢	T6	١٠٢	T	ضغوط العمل تجعلني مهملاً	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
٢٣	F5	٥٩	F	لا يهمني دعم المؤسسة لجهودي التي أؤديها لصالحها	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
٢٤	G5	١١٣	G	أؤدي الحد الأدنى من الجهد اللازم لاستمراري في العمل	١	٢.٧٠٪	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة
٢٥	K4	٤٦	K	عند مواجهة الصراعات أفضل اللجوء إلى الطرق التي تنهيها سريعاً	١	٢.٧٠٪	أفضل اللجوء إلى الطرق السريعة لإنهاء الصراعات التي تواجهني
٢٦	K1	٤٣	K	أستطيع أن أواجه صراعات العمل بكفاءة	١	٢.٧٠	لا تحتاج تعديل العبارة واضحة

ويتضح من جدول (٩) أن الباحث راجع جميع العبارات التي أشار ولو مفحوصاً واحداً فقط عن عدم وضوحها أو عدم فهمها، وتم تعديل جميع العبارات التي اتضح بعد قراءتها عدم وضوحها كما هو معروض في جدول (٩).

٢. ثبات إعادة التطبيق:

تم تطبيق مقياس (PAPI-N) على العينة الاستطلاعية مرتين بفاصل زمني ثلاثة أسابيع، ويوضح جدول (١٠) نتائج معامل الارتباط بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية في التطبيقين.

جدول (١٠)

نتائج معامل الارتباط بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية في التطبيقين

مقياس (PAPI-N) الفرعي	قيمة معامل الارتباط
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	٠.٦٢١
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	٠.٧٢٢
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	٠.٥٦٧
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	٠.٦٦٦
مقياس الحاجة للملاحظة Need to be Noticed (X)	٠.٤٥٦
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة Need to belong to groups (B)	٠.٦٩٨
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)	٠.٤٤٣
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	٠.٤٥٤
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	٠.٤٨٨
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	٠.٣٩٩
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	٠.٥٦٨
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	٠.٧٥٥
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	٠.٤٥٦
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	٠.٤٩٩
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	٠.٧٦٧
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	٠.٦٥٤
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	٠.٦٥٥
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	٠.٤٥٠
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	٠.٦٣٢
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	٠.٦٥٤
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	٠.٣٧٦

يتضح من جدول (١٠) ارتفاع معاملات الارتباط بين التطبيقين على العينة الاستطلاعية مما يشير لارتفاع معامل الاستقرار لمقاييس (PAPI-N) الفرعية وهو مؤشر لارتفاع ثبات درجات تلك المقاييس وإمكانية الاعتماد عليها.

٣. ثبات الاتساق الداخلي:

للتحقق من ثبات درجات مقياس (PAPI-N) قام الباحث بحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام طريقة ألفا -كرونباك للمقاييس الحادي والعشرين الفرعية المكونة لمقياس (PAPI-N)

وذلك بعد إعادة تكويد العبارات السلبية الثلاث المكونة لكل مقياس لتكون جميع العبارات في اتجاه واحد وقد عرض الباحث قيم الاتساق الداخلي لجميع المقاييس في جدول (١١).

جدول (١١)

الاتساق الداخلي لمقاييس (PAPI-N) الفرعية باستخدام طريقة ألفا – كرونباك

مقياس (PAPI-N) الفرعي	قيمة ألفا -كرونبك
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	٠.٦٥٤
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	٠.٦٢١
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	٠.٥٥٤
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	٠.٦٦٢
مقياس الحاجة للملاحظة Need to be Noticed (X)	٠.٥٦٦
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة Need to belong to groups (B)	٠.٦٦٤
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)	٠.٦٥٥
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	٠.٧٠١
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	٠.٦٥٣
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	٠.٥٩٩
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	٠.٥٩٩
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	٠.٦٠١
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	٠.٦٥٥
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	٠.٦١١
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	٠.٦٥٧
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	٠.٧١٣
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	٠.٦٤٤
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	٠.٥٢٣
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	٠.٦١٢
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	٠.٥٤٤
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	٠.٥١٤

يتضح من جدول (١١) أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية كانت مقبولة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار عدد الفقرات الست التي تمثل كل مقياس. كما كانت قيم معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية في حدود القيم التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة.

٤. صدق المفهوم (البناء) – الارتباط بالعوامل الخمس للشخصية

للتحقق من صدق المفهوم لمقياس PAPI، قام الباحث بتطبيق مقياس العوامل الخمس للشخصية على العينة الاستطلاعية (ن= ٣٧) وحساب معاملات الارتباط بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية والعوامل الخمس للشخصية، وملاحظة نموذج العلاقات بين العوامل من حيث قوتها واتجاهها. ويلخص جدول (١٢) مصفوفة الارتباط بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية والعوامل الخمس للشخصية.

جدول (١٢)

مصفوفة الارتباط بين مقاييس (PAPI-N) الفرعية والعوامل الخمس للشخصية

العوامل	الانبساطية	الطيبة	يقظة الضمير	الثبات الانفعالي	الانفتاح على الخبرة
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	٠.٩٢٧-	٠.٦٨٥-	٠.٧٣٣	٠.١٨٩	٠.٣٣٤-
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	٠.٣٦٧	٠.٠٤٧	٠.٦٤١	٠.١٨٢	٠.٠٥٧
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	٠.٠٣٤	٠.٣٤٨	٠.١٧١	٠.٤٠٥	٠.٧٦٨
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	٠.٠٩٢	٠.٢٣٧-	٠.٧٧٧	٠.٩٢٦	٠.٢٠٤
مقياس الحاجة للملاحظة Need to be Noticed (X)	٠.٨٥٨	٠.٩٤١	٠.٦٦٣	٠.٩٣٩	٠.٩٢٥

العوامل	الانبساطية	الطيبة	يقظة الضمير	الثبات الانفعالي	الانفتاح على الخبرة
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة Need to belong to groups (B)	٠.٢٩٤	٠.٤٨٦	٠.٧١٢	٠.٦٥٦	٠.٨٤٦
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)	٠.٣١٦	٠.٧٨٤	٠.٨١٤	٠.٠٣٢	٠.١١٨
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	٠.٧٩٩-	٠.٨٤٨-	٠.٥٢٦-	٠.٨٣٠	٠.٩٣٩
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	٠.٩٢٤	٠.٩٤٢	٠.٨٤٧	٠.٦١١	٠.١٣٢
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	٠.١٧٦	٠.٣٣٧	٠.٦٤٤	٠.٦٨٥	٠.٥١١
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	٠.٢٧١-	٠.١٤٩-	٠.٣٢٢	٠.٧٤٩	٠.١٠٦
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	٠.٩٧٧	٠.١١٧	٠.٩٨٠	٠.٩٠٣	٠.٠٥٨
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	٠.٥٥٦	٠.٥٨٩	٠.٣٩٢	٠.٩٨٩	٠.٢٨٩
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	٠.٦٨٢	٠.٥٥٤	٠.٥٢١	٠.٠١٣	٠.٨٧٨
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	٠.٣٠٦	٠.٨٥٣	٠.١٢٧	٠.٦٠٦	٠.٤٣٥
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	٠.٦٩٥	٠.٤٩٩	٠.٧٣٨	٠.١٧٨	٠.٦٧٣

العوامل	الانبساطية	الطيبة	يقظة الضمير	الثبات الانفعالي	الانفتاح على الخبرة
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	٠.٥٩٥	٠.٠٦٥	٠.٧٢١	٠.٥٨٩	٠.٦٣٩
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	٠.٤٠١	٠.٣٣٠	٠.١٩٩	٠.٩٦١	٠.٧٥٧
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	٠.١٣٢	٠.٠٩١	٠.١٧٧	٠.٨٤٩	٠.٦٢٨
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	٠.٥٤٩	٠.٦٨٥	٠.٨٦٧	٠.٢٦٥	٠.٢٢٧
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	٠.٥٨١	٠.٨٧٢	٠.٦٠٦	٠.٥٣٧	٠.٠٢٠

ويتضح من جدول (١٢) ارتفاع معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N) والعوامل الخمس الكبرى بالشكل المتوقع وفي الاتجاهات المتوقعة، كمعامل الارتباط بين مقياس الحاجة إلي السيطرة وعامل الانبساطية الذي جاء مرتفعا وسالبا وهو متوقعا، في حين جاء معامل الارتباط بين مقياس الحاجة لإنهاء المهمة وعامل الانبساطية موجب وضعيف وهو أيضا متوقع. وتشير تلك النتائج لصدق مقياس (PAPI-N) وإمكانية الوثوق في النتائج المشتقة منه.

الأساليب الإحصائية:

- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- التكرارات والنسب المئوية.
- معاملات الارتباط (بيرسون).
- معامل ألفا – كرونباك.
- التحليل العاملي الاستكشافي.
- التحليل العاملي التوكيدي.
- تحليل التباين (المتعدد).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولا : نتائج ثبات درجات مقياس (PAPI-N):

١ - هل تتمتع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بمعاملات اتساق داخلي مقبولة؟

للتحقق من ثبات درجات مقياس (PAPI-N) قام الباحث بحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام طريقة ألفا -كرونباك للمقاييس الواحد والعشرين الفرعية المكونة لمقياس (PAPI-N) وذلك بعد إعادة تكويد العبارات السلبية الثلاث المكونة لكل مقياس لتكون جميع العبارات في اتجاه واحد وقد عرض الباحث قيم الاتساق الداخلي لجميع المقاييس في جدول (١٣).

جدول (١٣)

الاتساق الداخلي لمقاييس PAPI-N الفرعية باستخدام طريقة ألفا - كرونباك

مقياس (PAPI-N) الفرعي	قيمة ألفا - كرونباك
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	٠.٧٠٦
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	٠.٥٨٥
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	٠.٥٧٢
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	٠.٥٦٥
مقياس الحاجة للملاحظة Need to be Noticed (X)	٠.٧٠٠
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة Need to belong to groups (B)	٠.٦٢٠
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)	٠.٥٦٧
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	٠.٦٠٢
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	٠.٥٨١
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	٠.٦٢١
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	٠.٦٦٤
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	٠.٦٤٩
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	٠.٦٠٥
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	٠.٥٣٢
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	٠.٦٧٣
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	٠.٦٥٥
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	٠.٦٣١
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	٠.٦٠٩
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	٠.٦٥٧
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	٠.٦٦٩
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	٠.٦٠١

يتضح من جدول (١٣) أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية كانت مقبولة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار عدد الفقرات الست التي تمثل كل مقياس. كما كانت قيم معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية في حدود القيم التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة.

٢ - هل تتمتع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بمعاملات ارتباط مقبولة بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس الفرعي؟

ولمزيد من التحقق من ثبات درجات المقاييس الفرعية قبل القيام بأي تحليلات متقدمة للصدق، قام الباحث بحساب معامل الارتباط المصحح بين كل فقرة من فقرات المقياس الفرعي والدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليه وتم رصد النتائج في جدول (١٤).

جدول (١٤)

معامل الارتباط المصحح بين كل فقرة من فقرات المقياس الفرعي والدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليه

مقياس (PAPI-N) الفرعي	الفقرة	معامل الارتباط المصحح
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	الفقرة ١	٠.٤٧٤
	الفقرة ٢	٠.٣٩٩
	الفقرة ٣	٠.٥٦٥
	الفقرة ٤	٠.٣٣١
	الفقرة ٥	٠.٥٠٠
	الفقرة ٦	٠.٣٦٩
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	الفقرة ١	٠.٣٩٢
	الفقرة ٢	٠.٢٧٢
	الفقرة ٣	٠.١٩٥
	الفقرة ٤	٠.٣١٨
	الفقرة ٥	٠.٣٢٦
	الفقرة ٦	٠.٤٨٤
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	الفقرة ١	٠.٣٣٤
	الفقرة ٢	٠.٢٥٩
	الفقرة ٣	٠.٥٢٥

مقياس (PAPI-N) الفرعي	الفقرة	معامل الارتباط المصحح
	الفقرة ٤	٠.٣٢٦
	الفقرة ٥	٠.١٨٢
	الفقرة ٦	٠.٣٧٥
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	الفقرة ١	٠.٤٠٩
	الفقرة ٢	٠.٣٠٨
	الفقرة ٣	٠.٣٣١
	الفقرة ٤	٠.٢٥٠
	الفقرة ٥	٠.٣٥٤
	الفقرة ٦	٠.١٢٤
مقياس الحاجة للملاحظة Need to be Noticed (X)	الفقرة ١	٠.١٧٧
	الفقرة ٢	٠.٥٥٠
	الفقرة ٣	٠.٦١٣
	الفقرة ٤	٠.٤١٣
	الفقرة ٥	٠.٥٣٢
	الفقرة ٦	٠.٤٧٩
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة **Need to belong to groups (B)**	الفقرة ١	٠.٣١٧
	الفقرة ٢	٠.٢٩٤
	الفقرة ٣	٠.٤٣٠
	الفقرة ٤	٠.٢٥٧
	الفقرة ٥	٠.٤٩٢
	الفقرة ٦	٠.٣٣٧
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين **Need to relate closely to individuals (O)**	الفقرة ١	٠.١٩٩
	الفقرة ٢	٠.٣٥٩
	الفقرة ٣	٠.٤٦١
	الفقرة ٤	٠.٢٣٥
	الفقرة ٥	٠.٢٩٢
	الفقرة ٦	٠.٣٠٤

مقياس (PAPI-N) الفرعي	الفقرة	معامل الارتباط المصحح
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	الفقرة ١	٠.٢٨٨
	الفقرة ٢	٠.٣٥١
	الفقرة ٣	٠.٤٦٥
	الفقرة ٤	٠.٣٠٩
	الفقرة ٥	٠.٤٤٠
	الفقرة ٦	٠.١٦٥
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	الفقرة ١	٠.٢٤٧
	الفقرة ٢	٠.٣٥٨
	الفقرة ٣	٠.٤٦٤
	الفقرة ٤	٠.٢١١
	الفقرة ٥	٠.٤٣٨
	الفقرة ٦	٠.٢٠٦
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	الفقرة ١	٠.٥٣٥
	الفقرة ٢	٠.٥٦٩
	الفقرة ٣	٠.٥٨٥
	الفقرة ٤	٠.١٣٤
	الفقرة ٥	٠.٢٧٠
	الفقرة ٦	٠.١٢٩
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	الفقرة ١	٠.٤٧١
	الفقرة ٢	٠.٣٩٢
	الفقرة ٣	٠.٤٧٩
	الفقرة ٤	٠.٣٨٩
	الفقرة ٥	٠.٣٠٣
	الفقرة ٦	٠.٣٣٩
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	الفقرة ١	٠.٣٧٤
	الفقرة ٢	٠.٥٠٧
	الفقرة ٣	٠.٦٠٢
	الفقرة ٤	٠.٤٢٢
	الفقرة ٥	٠.١١٠

مقياس (PAPI-N) الفرعي	الفقرة	معامل الارتباط المصحح
	الفقرة ٦	٠.٤٢٥
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	الفقرة ١	٠.٥٢٣
	الفقرة ٢	٠.٠٥٣
	الفقرة ٣	٠.٥٤٣
	الفقرة ٤	٠.٢٩٥
	الفقرة ٥	٠.٢٠٠
	الفقرة ٦	٠.٤٩٢
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	الفقرة ١	٠.٢٤٣
	الفقرة ٢	٠.٢٤٣
	الفقرة ٣	٠.٣٩٥
	الفقرة ٤	٠.٢٠١
	الفقرة ٥	٠.٣٤٣
	الفقرة ٦	٠.٢٧٥
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	الفقرة ١	٠.١٢٠
	الفقرة ٢	٠.٤٩٦
	الفقرة ٣	٠.٥٤٥
	الفقرة ٤	٠.٤٥٩
	الفقرة ٥	٠.٦٠٠
	الفقرة ٦	٠.٣٣٣
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	الفقرة ١	٠.١٩٤
	الفقرة ٢	٠.٣٧٥
	الفقرة ٣	٠.٥٤٣
	الفقرة ٤	٠.٤١٩
	الفقرة ٥	٠.٥٣٥
	الفقرة ٦	٠.٣٥٠
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	الفقرة ١	٠.٤٩٦
	الفقرة ٢	٠.٤٨٠
	الفقرة ٣	٠.٥٧٩

مقياس (PAPI-N) الفرعي	الفقرة	معامل الارتباط المصحح
	الفقرة ٤	٠.١٦٢
	الفقرة ٥	٠.٤٠٦
	الفقرة ٦	٠.٢١٤
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	الفقرة ١	٠.٤٢٣
	الفقرة ٢	٠.٢٩٤
	الفقرة ٣	٠.٥٢١
	الفقرة ٤	٠.٢٥٣
	الفقرة ٥	٠.٣٩١
	الفقرة ٦	٠.٢٠٠
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	الفقرة ١	٠.١٧٤
	الفقرة ٢	٠.١٦٣
	الفقرة ٣	٠.٣٢٦
	الفقرة ٤	٠.١٢١
	الفقرة ٥	٠.١٩٩
	الفقرة ٦	٠.١٢٠
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	الفقرة ١	٠.٢٣١
	الفقرة ٢	٠.٤٦٤
	الفقرة ٣	٠.٦٠٦
	الفقرة ٤	٠.٣٥٦
	الفقرة ٥	٠.٤٥٥
	الفقرة ٦	٠.٣٠١
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	الفقرة ١	٠.٣٣٨
	الفقرة ٢	٠.٣٣٩
	الفقرة ٣	٠.٣٨٢
	الفقرة ٤	٠.٣٠٦
	الفقرة ٥	٠.٤٥٧
	الفقرة ٦	٠.٢٠٢

يتضح من جدول (١٤) أن جميع معاملات الارتباط المصححة بين الفقرة والمقياس الذي تنتمي إليه كانت موجبة وكانت معظمها أكبر من ٠.٣ ووصلت بعضها إلى ٠.٦١٣ وهي قيم تدل على اتساق داخلي معقول للعبارات من حيث انتمائها للمقاييس الفرعية. وبالرغم من أن بعض معاملات الارتباطات بين الفقرات والمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه كانت أقل من القيمة ٠.٣، إلا أنه يلاحظ أن ذلك حدث في عدد قليل من العبارات، كما أن جميع هذه العبارات كانت معاملات ارتباطاتها موجبة، وقد يؤثر حذفها سلباً على بناء المقياس نظراً لتجانس عدد الفقرات في كل مقياس فرعي، لهذه الأسباب لم يعمد الباحث بحذف تلك العبارات.

ثانيا: نتائج صدق مقياس (PAPI-N):

أ -الصدق العاملي - التحليل العاملي الاستكشافي:

١ - هل تتشبع المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) على العوامل السبعة المتوقعة؟

للتحقق من تشبع المقاييس الفرعية (٢١ مقياساً) على العوامل التي تم التوصل إليها من خلال الدراسات السابقة، استخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة الاحتمالية القصوى Maximum Likelihood وبتدوير المحاور بطريقة التدوير المتعامد فاريماكس Varimax، وباستخدام محك جتمان -كايزر للإبقاء على العوامل التي تزيد قيمة جذرها الكامن eigen value عن ١. وقد تحقق الباحث من مناسبة حجم العينة للقيام بالتحليل العاملي الاستكشافي (تيغزة ، ٢٠١٢)، وذلك باستخدام اختبار كايزر – ماير -أولكين Kaiser-Meyer-Olkin والتي يجب أن تكون أكبر من ٠.٥؛ وقد كانت قيمتها في التحليل الحالي لمقاييس (PAPI-N) ٠.٦٠٤ وهي قيمة مرتفعة وأعلى من القيمة المحكية لمناسبة حجم العينة للتحليل.

كما تحقق الباحث من أن المصفوفة التي يتم تحليلها ليست مصفوفة الوحدة (تيغزة، ٢٠١٢) وهو شرط ضروري للتحليل العاملي الاستكشافي وذلك باستخدام اختبار بارتيليت

للكروية Bartlett's test of spherity والذي يجب أن يكون دالاً إحصائياً. وقد كانت قيمة بارتيليت ٥٥٩.٤٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١.

كما قام الباحث بفحص معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية من خلال قيمة محدد مصفوفة معاملات الارتباط determinant والتي يجب أن تكون قيمتها أكبر من ٠.٠٠٠٠١ (تيغزة، ٢٠١٢). وقد كانت قيمة محدد المصفوفة ٠.١٤٦ ،هي قيمة مرتفعة تدل على مناسبة مصفوفة معاملات الارتباط للتحليل العاملي.

وقد كشفت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي عن ٨ عوامل فسرت ٣٢.٨٪ من التباين الكلي ويوضح جدول (١٥) تشبعات المقاييس الفرعية لـ (PAPI-N) على العوامل الثمانية التي تم التوصل إليها بعد التدوير.

جدول (١٥)

تشبعات المقاييس الفرعية لـ (PAPI-N) على العوامل الثمانية التي تم التوصل إليها بعد التدوير

المقياس الفرعي	العوامل							
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الثامن
P				٠.٤١٣				
L				٠.٥٠٨				
W	٠.٣١٣							
C	٠.٣١٧							
D	٠.٣٣٩							
H	٠.٣١٠							
Z			٠.٣٥٦					
N			٠.٣٤٥					
R			٠.٩٣٩					
X						٠.٣٧٧		
B						٠.٤٢٥		
O						٠.٤٦٥		
S						٠.٤٢١		

المقياس الفرعي	العوامل							
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الثامن
I		٠.٨١٦						
T		٠.٣١٠						
K					٠.٣٣٣-			
E					٠.٦٧١			
A							٠.٥٦٤	
F							٠.٤٣٤	
G							٠.٣٩٥	
Social_Desire								٠.٣٤٦

يتضح من الجدول (١٥) ارتفاع تشبعات المقاييس على الأبعاد التي تنتمي إليها حيث لم يقل أي تشبع عن ٠.٣ وهو المحك المستخدم عادة كمحك للتشبع المقبول (تيغزة، ٢٠١٢)، بل وزادت بعضها لتصل إلى ٠.٨٢. وفي ضوء تلك التشبعات يمكن تسمية العوامل كالآتي:

١ - العامل الأول وتشبعت عليه أربعة مقاييس هي مقاييس الحاجة للقواعد، النمط المنظم، الاهتمام بالتفاصيل، والتخطيط التكاملي، وجميعها تشبعات موجبة. ويعنى هذا العامل بحاجة الفرد إلى الأطر المرجعية والقواعد والسياسات والإرشادات واللوائح التي تنظم سير العمل والتي تحدد ما يجب القيام به وما لا يجب الالتزام به، واعتقاد الفرد في نفسه أنه منظم ومرتب ويهتم بوضع كل شيء في نصابه خاصة فيما يتعلق بالأشياء المادية، وتركيزه بشكل عالٍ والانتباه الشديد للتفاصيل الدقيقة للمهمة المكلف بها في العمل، كما يركز على عمليات التخطيط وترتيب المهام وجدولتها وفق لنظام محدد مسبقاً ولا يستطيع التعامل بيسر مع الموضوعات خارج إطار الجدول المحدد مسبقاً أو خارج إطار الزمن المخصص لها. ويمكن تسمية هذا العامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد، ويقابل هذا العامل عامل الضمير المستيقظ في دراسة لويس وأندرسون Lewis & Anderson (1998).

٢ - العامل الثاني وتشبعت عليه مقاييس سهولة اتخاذ القرارات وتحمل أعباء العمل، وجميعها تشبعات موجبة. ويعنى هذا العامل بإدراك الفرد لذاته على سرعته في اتخاذ القرارات في العمل، لدرجة أنه قد يصف نفسه بالاندفاعية والميل إلى المخاطرة في بعض الأحيان. إدراكه

لذاته على أنه سريع في أداء الأعمال المكلف بها ومتحمس في إنجاز العمل المكلف به في أقصر وقت. ويمكن تسمية هذا العامل حب العمل والاستغراق فيه، ويقابل هذا العامل عامل إيقاع العمل في دراسة لويس وأندرسون Lewis & Anderson (1998).

٣ - العامل الثالث وتشبعت عليه مقاييس الحاجة للتغيير، والحاجة لإنهاء المهمة، والتفكير المفاهيمي وجميعها تشبعات موجبة. ويعنى هذا العامل بحاجة الفرد ورغبته الدائمة في التنوع في طبيعة العمل الذي يقوم به وفي بيئة العمل المادية وأجواء العمل والميل الدائم للتغيير، وحاجته لرؤية الأعمال والمهام والمشاريع المكلف بها مكتملة والسعي الدؤوب والمتنامي لإنهاء المهام بدافع شخصي، بالإضافة إلى الإبداع والابتكار في تطبيق المهام المكلف بها. ويمكن تسمية هذا العامل الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح، ويقابل هذا العامل عامل الانفتاح على الخبرة في دراسة لويس وأندرسون Lewis & Anderson (1998).

٤ - العامل الرابع وتشبعت عليه مقاييس الحاجة للسيطرة، والدور القيادي، وجميعها تشبعات موجبة. ويعنى برغبة الفرد للتحكم في المواقف والتأثير في الآخرين خاصة في المواقف التي تتطلب عمل جماعي أو اتخاذ قرارات وثقته في نفسه واستطاعته القيام بالمهام، خاصة تلك التي تتطلب قيادة الآخرين أو إعطاء الأوامر أو الإدارة. ويمكن تسمية هذا العامل السيطرة والقيادة، ويقابل هذا العامل عامل الهيمنة النشطة في دراسة لويس وأندرسون Lewis & Anderson (1998).

٥ - العامل الخامس وتشبعت عليه مقاييس الحاجة للقوة والذي تشبع سلبياً بالعامل، والضبط الانفعالي والذي تشبع ايجابياً بالعامل. ويعنى بميل الفرد إلى مواجهة المواقف المختلفة التي تقابله في العمل وعدم الخوف من مواجهة تلك المواقف وإدراك الفرد لذاته أنه قادر على ضبط انفعالاته والسيطرة على مشاعره في مواقف العمل المختلفة، والقدرة على إخفاء مشاعره أمام الآخرين. ويمكن تسمية هذا العامل الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة. ويقابل هذا العامل عامل الطيبة في دراسة لويس وأندرسون Lewis & Anderson (1998).

٦ - العامل السادس وتشبعت عليه مقاييس الحاجة للملاحظة، الحاجة للانتماء لجماعة، الحاجة للتواصل مع الآخرين، التنسيق الاجتماعي وكلها تشبعات إيجابية. ويعنى برغبة الفرد في جذب الاهتمام والانتباه وأن يكون موضع تركيز الآخرين دائماً، فالدافع للقيام بالعمل هو الحاجة إلى أن يكون في بؤرة الاهتمام دائماً، ورغبة الفرد في التواصل بشكل إيجابي

وفعال مع الزملاء، وإدراك الفرد ذاته أنه يشعر بأحاسيس الآخرين من الزملاء ومشاعرهم، ورغبة الفرد في أن يكون عضواً في جماعة أو مجموعة أكبر، والقدرة الأكبر على الإنجاز داخل العمل الجماعي عندما يكون الفرد جزءاً من عمل جماعي، وإدراك الفرد لذاته على أنه منفتح واجتماعي ويقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية، والتعرف على الزملاء الجدد في العمل. ويمكن تسمية هذا العامل الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه. ويقابل هذا العامل عامل الاجتماعية في دراسة لويس وأندرسون (1998) Lewis & Anderson.

٧ - العامل السابع وتشبعت عليه مقاييس الحاجة للإنجاز، الحاجة لتقديم الدعم، ودور العامل الجاد وكلها تشبعات إيجابية، ويعنى بميل الفرد لأن يضع أهدافه وغاياته أمامه دائما والسعي الحثيث لتحقيقها وتحدي الظروف التي تحول دون ذلك، مع ميل كبير للتنافس من أجل تحقيق الأهداف، وفي نفس الوقت ميل الفرد لإرضاء رؤسائه ومديريه في العمل وإشعارهم بالسعادة، فالدافع للعمل هو إرضاء من يعلوه مرتبه في العمل، وإدراك الفرد لذاته أن يعمل بجد واجتهاد، ويرى أن العمل بجديه يمكن أن يكون هدفاً يسعى لتحقيقه في حد ذاته. ويمكن تسمية هذا العامل عامل الإنجاز والجدية والتطلع للرؤساء. ويقابل هذا العامل عامل البحث عن الإنجاز في دراسة لويس وأندرسون Lewis & Anderson (1998).

٨ - العامل الثامن وتشبع عليه مقياس المرغوبية الاجتماعية فقط ولذا فإن هذا هو عامل المرغوبية الاجتماعية.

وكما يتضح من العرض السابق فإن هذه العوامل منطقية وتتفق مع الدراسة العاملية السابقة للمقياس (Lewis & Anderson ,1998) ، حيث تم التوصل لنفس العوامل السبعة التي تم التوصل إليها وتشبعت عليهم نفس المقاييس في الدراستين. وتشير تلك النتائج للصدق العاملي للمقياس. ولمزيد من التحقق من الصدق العاملي للمقياس فقد قام الباحث بإجراء التحليل العاملي التوكيدي للمقاييس للعوامل السبعة السابقة (بدون المرغوبية الاجتماعية نظراً لأن هذا العامل تشبع عليه مقياس واحد).

ب -الصدق العاملي - التحليل العاملي التوكيدي:

٤ - هل تؤكد نتائج التحليل العاملي التوكيدي ما تم التوصل إليه من عوامل بالتحليل العاملي الاستكشافي؟

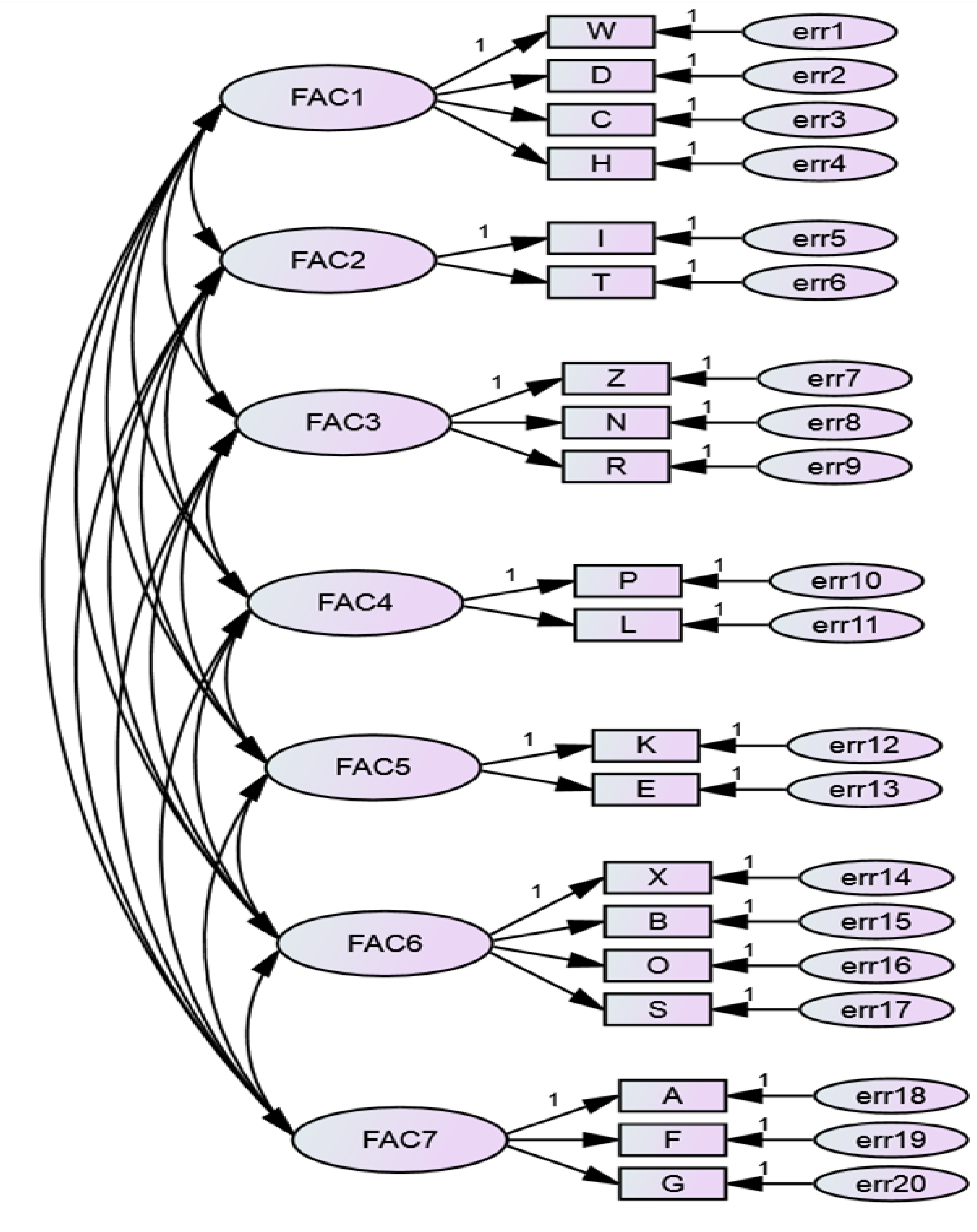
يوضح الشكل (٣) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمقاييس الفرعية على العوامل السبعة لمقياس (PAPI-N). تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الأرجحية العظمى Maximum Likelihood. ويوضح جدول (١٦) نتائج ملاءمة نموذج التحليل العاملي التوكيدي للبيانات.

جدول (١٦)

نتائج ملاءمة نموذج التحليل العاملي التوكيدي للبيانات

مؤشر الملاءمة	القيمة	محك الملاءمة المقبولة
مربع كاي	١٤٧.٤٧ , (١٠٤) (P < ٠.٠١)	Not Significant
مربع كاي/ درجات الحرية	١.٦٤	Less than 2
IFI	٠.٩٦٠	0.90 or more
TLI	٠.٩٣٨	0.90 or more
CFI	٠.٩٥٧	0.90 or more
RMSEA	٠.٠٦٢	0.07 or less
SRMR	٠.٠٧٢	0.08 or less

يتضح من جدول (١٦) ملاءمة النموذج للبيانات وفقاً لمؤشرات الملاءمة المختلفة، فبالرغم من دلالة قيمة مربع كاي والتي قد تعود لحجم العينة، فإن جميع قيم مؤشرات الملاءمة الأخرى أوضحت ملاءمة النموذج للبيانات وفقا للقيم المقبولة كمحكات خاصة بكل مؤشر. فقد كانت قيمة مربع كاي بعد قسمتها على درجات الحرية (١.٦٤) أقل من ٢، كما كانت قيمة كل من IFI، TLI، CFI أكبر من ٠.٩٠. وكانت قيمة RMSEA (٠.٠٦٢) أقل من ٠.٠٧، وكانت قيمة SRMR (٠.٠٧٢) أقل من ٠.٠٨. وتضيف تلك النتائج دليلاً جديداً على صدق مقياس (PAPI-N)، حيث إن العوامل السبعة المتوقعة قد لاءمت البيانات بشكل جيد.



الشكل (٣)

نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمقاييس الفرعية على العوامل السبعة لمقياس (PAPI-N)

ج – صدق البناء (المفهوم) – الارتباط بالعوامل الخمس للشخصية:

٥ - هل ترتبط العوامل السبعة التي تم التوصل إليها لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) بشكل دال ومنطقي مع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية؟

للتحقق من صدق المفهوم قام الباحث بتطبيق مقياس العوامل الخمسة للشخصية على عينة من ٦٠ ضابط وفرد وحساب معاملات الارتباط بين العوامل السبعة لمقياس (PAPI-N) - التي تم التوصل إليها بالتحليل العاملي الاستكشافي والتأكد منها بالتحليل العاملي التوكيدي – والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وملاحظة نموذج العلاقات بين العوامل من حيث قوتها واتجاهها. ويلخص جدول (١٧) مصفوفة الارتباط بين الدرجات العاملية التي تم التوصل إليها من مقياس (PAPI-N) والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (ن = ٦٠).

جدول (١٧)

مصفوفة الارتباط بين العوامل السبعة لمقياس (PAPI-N) والعوامل الخمس الكبرى للشخصية

العوامل	الانبساطية	الطيبة	يقظة الضمير	الثبات الانفعالي	الانفتاح على الخبرة
الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد	٠.٢٩٩	٠.٠٨٧-	٠.٤٣٢	٠.١٤٤	٠.٣٥٢-
حب العمل والاستغراق فيه	٠.٢٠١	٠.٠٩٥	٠.٤٨٢	٠.٢٠٠	٠.٣٥٢-
الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح	٠.٤١١	٠.١٢٢	٠.١٣٥-	٠.٠٥٥	٠.٥٦٣
السيطرة والقيادة	٠.٠٨٨	٠.٢٨٨-	٠.٠٩٢	٠.٤٣٩	٠.٣٩٩-
الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة	٠.٣٤٥	٠.٠٨٥-	٠.١٦٦	٠.٦٣٣	٠.١٣٣

العوامل	الانبساطية	الطيبة	يقظة الضمير	الثبات الانفعالي	الانفتاح على الخبرة
الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه	٠.٤٥٨	٠.٣٩٩	٠.٠٩٦	٠.٠٥٦	٠.٢٨٢
الانجاز والجدية والتطلع للرؤساء	٠.٣١١	٠.١٩٩	٠.٥٤٠	٠.١٨٨	٠.١٣٩

كما يتضح من جدول (١٧) تباين قيم معامـــلات الارتباط بين العــوامل السبعة لمقياس (PAPI-N) والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية بشكل ذي معنى. وقد حدد الباحث معاملات الارتباط الدالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ باللون الأصفر. وبفحص تلك الارتباطات نجد أن عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد قد أرتبط إيجابياً بعوامل الانبساطية ويقظة الضمير وسلبياً بالانفتاح على الخبرة بشكل دال إحصائياً. وبالرجوع لمعنى عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد نجد أنه يتوافق مع معنى الانبساط ويقظة الضمير ويختلف مع الانفتاح على الخبرة. حيث يشمل عامل الانبساط التفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها، والاستقلالية والتفتح الذهني، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد مرتفعي الانبساطية يكونون نشطين ويبحثون عن الجماعة، بينما تدل الدرجة المنخفضة على الانطواء، والهدوء والتحفظ (أبو هاشم، ٢٠١٠) وحدد (Costa & McCare, 1992) السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في الدفء أو المودة، الاجتماعية، توكيد الذات، النشاط، البحث عن الإثارة، الانفعالات الإيجابية. ويشمل عامل يقظة الضمير المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف المرجوة، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الفرد منظم ويؤدي واجباته باستمرار وبإخلاص، بينما الدرجة المنخفضة تدل على أن الفرد أقل حذراً وأقل تركيزاً أثناء أدائه للمهام المختلفة (أبو هاشم،2010) وحدد (Costa & McCare, 1992) السمات المميزة للأفراد ذوي الضمير الحي في" الاقتدار أو الكفاءة، منظم، ملتزم بالواجبات، مناضل في سبيل الإنجاز، ضبط الذات، التأني أو الروية. وواضح أن كثير من هذه الصفات تتفق مع تعريف عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد الذي تم التوصل له من مقياس (PAPI-N). في حين يشمل عامل الانفتاح على الخبرة والنضج العقلي والاهتمام بالثقافة، والتفوق وحب الاستطلاع،

وسرعة البديهة، والسيطرة والطموح، والمنافسة والدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد خياليون، ابتكاريون، يبحثون عن المعلومات بأنفسهم، بينما تدل الدرجة المنخفضة على أن الأفراد يولون اهتماماً أقل بالفـــن، وأنهم عمليون بالطبيعة (أبو هاشم، ٢٠١٠). وحدد (Costa & McCare, 1992) السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في الخيال، جمالي، المشاعر، الأفعال، الأفكار، القيم. وواضح أن كثير من هذه الصفات بعيدة عن تعريف عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد الذي تم التوصل له من مقياس (PAPI-N)، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة.

وارتبط عامل حب العمل والاستغراق فيه بعامل يقظة الضمير إيجابياً وبعامل الانفتاح على الخبرة سلبياً. وبمراجعة معنى عامل يقظة الضمير نجد أن السمات المميزة لهؤلاء الأفراد تتفق مع عامل حب العمل والاستغراق فيه في حين تختلف السمات المميزة للأفراد المرتفعين في عامل الانفتاح على الخبرة مع عامل حب العمل والاستغراق فيه، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة.

وارتبط عامل الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح إيجابياً كما هو متوقع مع عاملي الانبساطية والانفتاح على الخبرة حيث إن هذا العامل يجمع السمات المميزة للأفراد المنبسطين والمنفتحين على الخبرة، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة.

وارتبط عامل السيطرة والقيادة سلبياً بعاملي الطيبة والانفتاح على الخبرة وإيجابياً بعامل الثبات الانفعالي. وبمراجعة تعريف عامل الطيبة وفقا لنظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية نجد أن هذا العامل يعكس كيفية التفاعل مع الآخرين، فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يكونون أهل ثقة ويتميزون بالود والتعاون والإيثار والتعاطف والتواضع، والحرص والمحافظة، ويحترمون مشاعر وعادات الآخرين، بينما تدل الدرجة المنخفضة على العدوانية (أبو هاشم، ٢٠١٠). وحدد (Costa & McCare, 1992) السمات المميزة لهؤلاء الأفراد في الثقة، الاستقامة، الإيثار، الإذعان أو القبول، التواضع، اعتدال الرأي وهو ما يتنافى مع عامل السيطرة والقيادة وفقا لمقياس (PAPI-N)، كما يتنافى مع السمات المميزة لعامل الانفتاح على الخبرة.

بينما يشير تعريف عامل الثبات الانفعالي وفقاً لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إلى الاتزان الانفعالي، والميل للمشاعر والأفكار الإيجابية، والمرونة وأقل عرضة للأحزان (أبو هاشم، ٢٠١٠). وهو ما يتفق مع خصائص عامل السيطرة والقيادة، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة.

وارتبط عامل الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة لمقياس (PAPI-N) إيجابياً مع عاملي الانبساطية والثبات الانفعالي، وهو ما كان متوقعاً نظراً لأن هناك الكثير من السمات والخصائص المشتركة بين العوامل الثلاثة كما أوضحنا سابقا، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة.

وارتبط عامل الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه إيجابياً بعوامل الانبساطية والطيبة والانفتاح على الخبرة. وبمراجعة صفات وخصائص الأفراد المرتفعين في الانبساطية والطيبة والانفتاح على الخبرة نجد أنها تشترك بشكل واضح مع خصائص عامل الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه كما عرضنا فيما سبق، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة.

وارتبط عامل الإنجاز والجدية والتطلع للرؤساء في مقياس (PAPI-N) إيجابياً بعاملي الانبساط ويقظة الضمير. وبمراجعة تعريفات عاملي الانبساط ويقظة الضمير وفقاً لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، نجد أنها ترتبط إيجابياً بخصائص عامل الإنجاز والجدية والتطلع للرؤساء، ولذا فإن دلالة معاملات الارتباط وإشاراتها منطقية ومتوقعة.

وتعطي هذه النتائج دليلاً على صدق المفهوم لمقاييس (PAPI-N) الفرعية والعوامل المشتقة منها حيث توافقت مع النموذج المتوقع لمعاملات الارتباط مع النموذج الأشهر للشخصية وهو نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

د -الصدق المرتبط بمحك – الفروق التي تعزى إلى الرتبة:

٦ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المقاييس الفرعية لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) تعزى للرتبة؟

للتحقق من الصدق المرتبط بمحك لمقياس (PAPI-N)، قام الباحث بفحص الفروق في العوامل السبعة التي تقع خلف المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI-N) التي تعزى إلى الرتبة والتي قسمها الباحث لثلاثة مستويات: المستوى الأول ويشمل الرتب (جندي، جندي أول، عريف، وكيل رقيب، رقيب، رقيب أول، ورئيس رقباء) والمستوى الثاني ويشمل (ملازم، ملازم أول، نقيب، رائد، مقدم) والمستوى الثالث ويشمل (عقيد، عميد، ولواء). ويتوقع الباحث وجود فروق في عوامل السيطرة والقيادة والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة لصالح المستوى الثالث وفي عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد لصالح المستوى الأول. ويعرض جدول (١٨) نتائج تحليل التباين للعوامل السبعة وفقا للمستويات الثلاثة للرتب السابق ذكرها. وقد تحقق الباحث من تجانس التباين باستخدام اختبار ليفينز نظراً لاختلاف الأعداد في المستويات الثلاث وقد كانت جميع القيم غير دالة مما يدل على تحقق افتراض تجانس التباين.

جدول (١٨)

نتائج تحليل التباين للعوامل السبعة وفقاً للمستويات الثلاثة للرتب

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد	٦.٣٥٦	٢	٣.١٧٨	٣.٢٨٠	٠.٤٠
	٢٨٧.٧٣١	٢٩٧	٠.٩٦٩		
	٢٨٨.٤٢٠	٢٩٩			
حب العمل والاستغراق فيه	١.٣١٤	٢	٠.٦٥٧	٠.٩٠٦	٠.٤١٠
	٢١٥.٢٩١	٢٩٧	٠.٧٢٥		
	٢١٥.٦٠٦	٢٩٩			
الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح	٥.٦٧٨	٢	٢.٨٣٩	٣.٠٧٨	٠.٠٥٠
	٢٧٣.٩٠٣	٢٩٧	٠.٩٢٢		
	٢٧٤.٣٨٩	٢٩٩			
السيطرة والقيادة	٩.٣٤٥	٢	٤.٦٧٣	٨.٦٧٩	٠.٠٠٢
	١٥٩.٨٨٨	٢٩٧	٠.٥٣٨		
	١٦٠.٧٣٧	٢٩٩			

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة	٧.٧٧٦	٢	٣.٨٨٨	٦.٧٠١	٠.٠١٠
	١٧٢.٣٣٠	٢٩٧	٠.٥٨٠		
	١٧٦.٠٩١	٢٩٩			
الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه	١.٧٨٧	٢	٠.٨٩٤	١.٨٩٨	٠.١٥٠
	١٣٩.٨١٨	٢٩٧	٠.٤٧١		
	١٤١.٠٩٩	٢٩٩			
الانجاز والجدية والتطلع للرؤساء	١.٩٨٧	٢	٠.٩٩٤	٢.١٢٥	٠.١٢٠
	١٣٨.٨٥٢	٢٩٧	٠.٤٦٨		
	١٣٩.٥٦٥	٢٩٩			

يتضح من جدول (١٨) وجود فروق دالة إحصائياً في عوامل الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح والسيطرة والقيادية والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة لصالح المستوى الثالث للرتب العسكرية، في حين ظهرت فروق دالة لصالح المستوى الأول في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد. وتعد هذه النتائج دليلاً على صدق المقياس حيث أظهرت القيادات (المستوى الثالث) فروقاً في السيطرة والقيادية والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة وهي فروق متوقعة للقيادات العسكرية التي يجب أن تتصف بالضبط والانضباط والسيطرة الانفعالية والقيادية، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج فروقاً لصالح القيادات (المستوى الثالث) في عامل الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح وقد يكون ذلك مفسراً نظراً لأن القيادات تحتاج لجو من المرونة والحرية لاتخاذ قرارات صحيحة. وتوصلت الدراسة لفروق دالة إحصائياً في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد لصالح المستوى الأول وهو متوقع لأن هؤلاء الأفراد هم من يتلقون التعليمات والأوامر ويجب أن ينفذوها حرفياً وبشكل منضبط وفقا للقواعد. وتدل تلك النتائج على الصدق المرتبط بمحك باعتبار الرتب العسكرية محك مستقل وصادق.

ثالثاً: معايير المقياس (PAPI-N):

للوصول لمعايير مقياس (PAPI-N) على البيئة السعودية قام الباحث بحساب المتوسط والانحراف المعياري لجميع المقاييس الفرعية بعد إجراء إعادة المعاينة resembling بطريقة البوت ستراب bootstrap لعدد ١٠٠٠ عينة، وتم تلخيص النتائج في جدول (١٩).

جدول (١٩)

ملخص وصف البيانات المستخدمة في حساب المعايير

المقياس الفرعي	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	مستوي الثقة ٩٥ ٪	
				الأدنى	الأعلى
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	٢٣.٩٠	٧.٠٩	٠.٣٩	٢٣.١٥	٢٤.٧٢
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	٢٤.٩٨	٦.٥٣	٠.٣٧	٢٤.٢٢	٢٥.٦٩
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	٢٥.٩٣	٥.٧٥	٠.٣١	٢٥.٣٢	٢٦.٥٦
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	٢٥.٢٥	٥.٧٣	٠.٣٣	٢٤.٥٩	٢٥.٨٧
مقياس الحاجة للملاحظة (X) Need to be Noticed	٢٧.٧٨	٦.٢٧	٠.٣٦	٢٧.١٠	٢٨.٥٣
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups	٢٦.٠٠	٥.٩٩	٠.٣٥	٢٥.٢٩	٢٦.٦٧
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)	٢٥.١٢	٥.٨٢	٠.٣٤	٢٤.٤٣	٢٥.٧٩
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	٢٤.٨٥	٦.١٩	٠.٣٧	٢٤.١٢	٢٥.٥٣
مقياس الحاجة إلي الإنجاز Need to achieve (A)	٢٦.٤٢	٥.٩٨	٠.٣٤	٢٥.٧٨	٢٧.١١
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	٢٦.٨٦	٥.٨٦	٠.٣٤	٢٦.٢٠	٢٧.٥٤

المقياس الفرعي	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	مستوي الثقة ٩٥ ٪	
				الأدنى	الأعلى
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	٢٤.٩٨	٦.٦٨	٠.٣٧	٢٤.٢٣	٢٥.٧١
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	٢٦.٧٧	٦.٠٦	٠.٣٥	٢٦.١٢	٢٧.٤٦
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	٢٦.٢٦	٥.٩٠	٠.٣٤	٢٥.٦٠	٢٦.٩١
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	٢٦.١٢	٥.٥٧	٠.٣٣	٢٥.٤٧	٢٦.٧٤
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	٢٦.٩٤	٦.٢٠	٠.٣٥	٢٦.١٩	٢٧.٥٨
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	٢٤.٢٥	٦.٥٣	٠.٣٧	٢٣.٥١	٢٤.٩٧
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	٢٤.٨٧	٦.٠٦	٠.٣٤	٢٤.١٧	٢٥.٥٢
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	٢٥.٠٦	٦.١٧	٠.٣٦	٢٤.٣٤	٢٥.٨٠
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	٢٤.٧٣	٦.٩٨	٠.٤٠	٢٣.٩٨	٢٥.٥٤
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	٢٦.١٨	٦.٢٨	٠.٣٦	٢٥.٤٥	٢٦.٨٦
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	٢٦.٨٢	٦.١١	٠.٣٦	٢٦.١١	٢٧.٥٦

يتضح من جدول (١٩) أن أقل المتوسطات كانت لمقياس الحاجة للسيطرة بمتوسط ٢٣.٩٠ وانحراف معياري ٧.٠٩ (مستوى ثقة ٩٥٪: ٢٣.١٥ إلى ٢٤.٧٢)، وأن أكبر المتوسطات كانت لمقياس التنسيق الاجتماعي بمتوسط وانحراف معياري ٦.٢٠ (مستوى ثقة ٩٥٪: ٢٦.١٩ إلى ٢٧.٥٨). ومن خلال القيم السابقة يمكن حساب المعايير الخاصة بكل مقياس كما هو موضح في جدول (٢٠).

جدول (٢٠)

معايير مقياس (PAPI-N) المشتقة من عينة الدراسة

المقياس الفرعي	٠	١	٢	٣	٤	٥	٦
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	١ ـ ٢.٦٣	٩.٧٢	١٦.٨١	٢٣.٩	٣٠.٩٩	٣٨.٠٨	٤٢
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	١ ـ ٥.٣٩	١١.٩٢	١٨.٤٥	٢٤.٩٨	٣١.٥١	٣٨.٠٤	٤٢
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	١ ـ ٨.٦٨	١٤.٤٣	٢٠.١٨	٢٥.٩٣	٣١.٦٨	٣٧.٤٣	٤٢
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	١ ـ ٨.٠٦	١٣.٧٩	١٩.٥٢	٢٥.٢٥	٣٠.٩٨	٣٦.٧١	٤٢
مقياس الحاجة للملاحظة (X) Need to be Noticed	١ ـ ٨.٩٧	١٥.٢٤	٢١.٥١	٢٧.٧٨	٣٤.٠٥	٤٠.٣٢	٤٢
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups	١ ـ ٨.٠٣	١٤.٠٢	٢٠.٠١	٢٦	٣١.٩٩	٣٧.٩٨	٤٢
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)	١ ـ ٧.٦٦	١٣.٤٨	١٩.٣	٢٥.١٢	٣٠.٩٤	٣٦.٧٦	٤٢
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	١ ـ ٦.٢٨	١٢.٤٧	١٨.٦٦	٢٤.٨٥	٣١.٠٤	٣٧.٢٣	٤٢
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	١ ـ ٨.٤٨	١٤.٤٦	٢٠.٤٤	٢٦.٤٢	٣٢.٤	٣٨.٣٨	٤٢
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	١ ـ ٩.٢٨	١٥.١٤	٢١	٢٦.٨٦	٣٢.٧٢	٣٨.٥٨	٤٢
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	١ ـ ٤.٩٤	١١.٦٢	١٨.٣	٢٤.٩٨	٣١.٦٦	٣٨.٣٤	٤٢
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	١ ـ ٨.٥٩	١٤.٦٥	٢٠.٧١	٢٦.٧٧	٣٢.٨٣	٣٨.٨٩	٤٢

المقياس الفرعي	٠	١	٢	٣	٤	٥	٦
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	١ ـ ٨.٥٦	١٤.٤٦	٢٠.٣٦	٢٦.٢٦	٣٢.١٦	٣٨.٠٦	٤٢
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	١ ـ ٩.٤١	١٤.٩٨	٢٠.٥٥	٢٦.١٢	٣١.٦٩	٣٧.٢٦	٤٢
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	١ ـ ٨.٣٤	١٤.٥٤	٢٠.٧٤	٢٦.٩٤	٣٣.١٤	٣٩.٣٤	٤٢
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	١ ـ ٤.٦٦	١١.١٩	١٧.٧٢	٢٤.٢٥	٣٠.٧٨	٣٧.٣١	٤٢
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	١ ـ ٦.٦٩	١٢.٧٥	١٨.٨١	٢٤.٨٧	٣٠.٩٣	٣٦.٩٩	٤٢
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	١ ـ ٦.٥٥	١٢.٧٢	١٨.٨٩	٢٥.٠٦	٣١.٢٣	٣٧.٤	٤٢
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	١ ـ ٣.٧٩	١٠.٧٧	١٧.٧٥	٢٤.٧٣	٣١.٧١	٣٨.٦٩	٤٢
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	١ ـ ٧.٣٤	١٣.٦٢	١٩.٩	٢٦.١٨	٣٢.٤٦	٣٨.٧٤	٤٢
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	١ ـ ٨.٤٩	١٤.٦	٢٠.٧١	٢٦.٨٢	٣٢.٩٣	٣٩.٠٤	٤٢

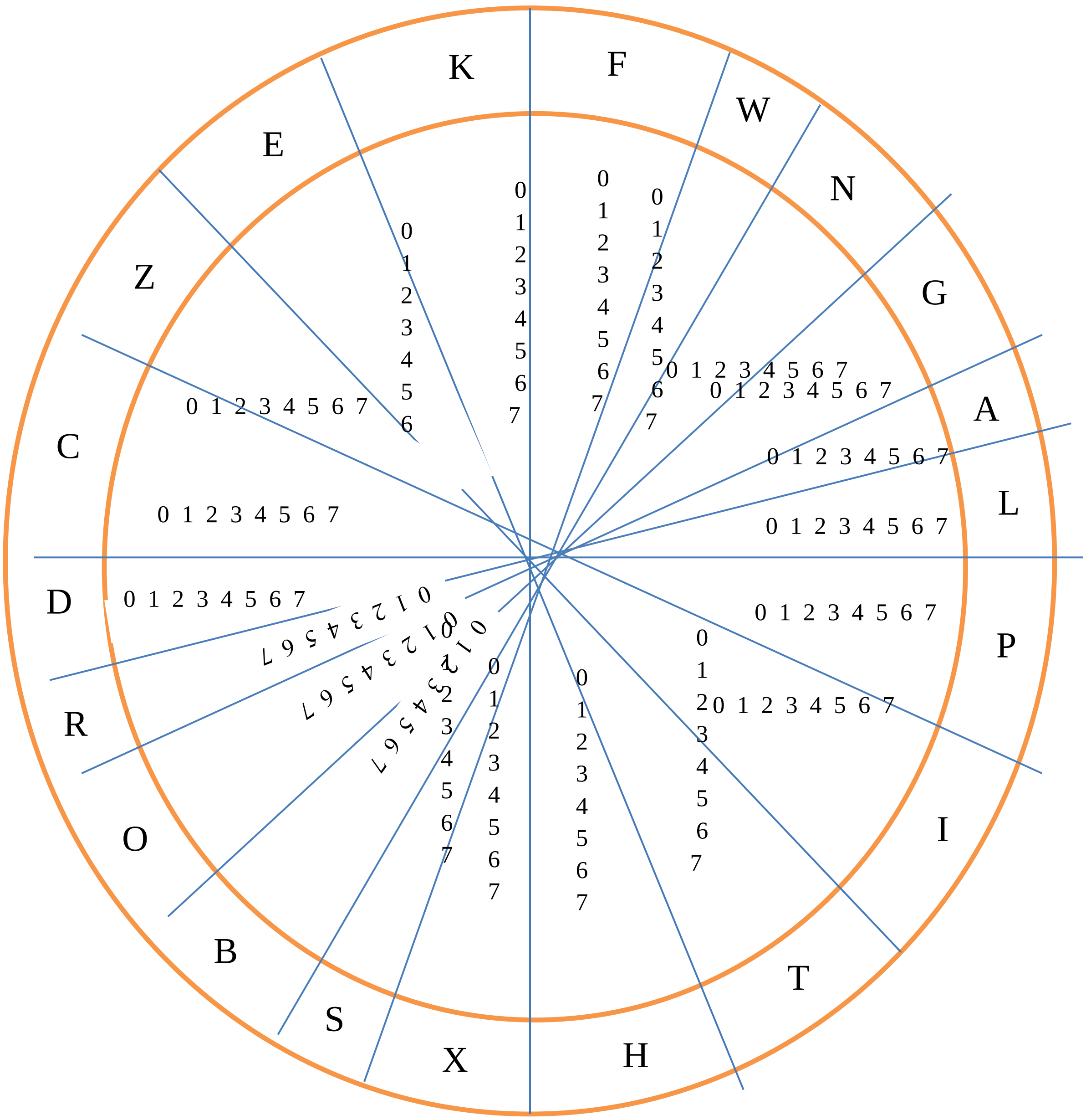
ويتضح من جدول (٢٠) أن هناك سبعة مستويات لكل مقياس (بخلاف المقياس الأصلي الذي له عشرة مستويات، لأن المتوسطات والانحرافات المعيارية للصورة السعودية كانت أعلى) تبدأ من الصفر وتنتهي عند ٦، تبدأ من ١ وتنتهي عند ٤٢. ويمكن من خلال ذلك رسم تقييم الشخصية للفرد المستجيب على المقياس وفقا للمقاييس الفرعية جميعاً والعوامل السبعة الذي سبق التوصل إليها (بالإضافة لعامل المرغوبية الاجتماعية).

جدول (٢١)

معايير مقياس (PAPI-N) باستخدام الدرجة التائية

المقياس الفرعي	٣٣.٥	٣٧.٥	٤٣.٥	٥٠	٥٦.٥	٦٢.٥	٦٦.٥
مقياس الحاجة للسيطرة Need to Control Others (P)	١٣	١٦	١٩	٢٢	٢٨	٣٤	٣٦
مقياس الحاجة للقواعد Need for rules and supervision (W)	١٦	١٨	٢٠	٢٤	٢٩	٣٥	٣٨
مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)	١٥	١٩	٢٣	٢٦	٢٩	٣٣	٣٦
مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)	١٧	١٩	٢٢	٢٥	٢٨	٣٣	٣٦
مقياس الحاجة للملاحظة (X) Need to be Noticed	١٦	٢٠	٢٤	٢٨	٣٢	٣٦	٣٨
مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups	١٤	١٩	٢٣	٢٦	٣٠	٣٤	٣٦
مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)	١٥	١٨	٢٢	٢٥	٢٨	٣٣	٣٦
مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	١٥	١٧	٢١	٢٤	٢٩	٣٣	٣٦
مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	١٨	١٩	٢٣	٢٦	٣٠	٣٤	٣٧
مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	١٦	١٩	٢٤	٢٧	٣١	٣٤	٣٦
مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	١٤	١٧	٢١	٢٥	٢٩	٣٤	٣٨

المقياس الفرعي	٣٣.٥	٣٧.٥	٤٣.٥	٥٠	٥٦.٥	٦٢.٥	٦٦.٥
مقياس النمط المنظم Organized type (C)	١٦	١٨	٢٤	٢٧	٣١	٣٤	٣٧
مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)	١٤	١٨	٢٣	٢٧	٣٠	٣٣	٣٥
مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)	١٧	٢٠	٢٣	٢٦	٢٩	٣٣	٣٧
مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)	١٦	١٨	٢٤	٢٧	٣١	٣٤	٣٧
مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)	١٤	١٦	٢٠	٢٤	٢٨	٣٣	٣٦
مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)	١٤	١٨	٢١	٢٥	٢٨	٣٤	٣٦
مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)	١٤	١٨	٢١	٢٥	٢٩	٣٣	٣٦
مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)	١٦	١٨	٢١	٢٤	٢٧	٣٢	٣٦
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)	١٦	١٨	٢٣	٢٦	٣٠	٣٥	٣٧
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire	١٧	١٩	٢٣	٢٧	٣١	٣٥	٣٦



شكل (٤)

تقييم الشخصية وفقا لمقاييس (PAPI-N) الفرعية والمعايير المستخلصة من العينة

وكما يتضح من شكل (٤) يمكن استخدام الشكل (٤) لرسم تقييم الشخصية للمستجيب على المقياس وتحديد نقاط القوة والضعف لديه ومدى تناغمها مع متطلبات العمل.

الفصل
الخامس

خلاصة الدراسة

وتوصياتها ومقترحاتها

خلاصة الدراسة

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن جميع معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية كانت مقبولة إذا ما تم الأخذ في الاعتبار عدد الفقرات الست التي تمثل كل مقياس. كما كانت قيم معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية في حدود القيم التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة. كما توصلت الدراسة إلى جميع معاملات الارتباط المصححة بين الفقرة والمقياس الذي تنتمي إليه كانت موجبة وكانت معظمها أكبر من ٠.٣ ووصلت بعضها إلى ٠.٦١٣ وهي قيم تدل على اتساق داخلي معقول للعبارات من حيث انتمائها للمقاييس الفرعية.

أوضحت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تشبع فقرات مقياس (PAPI-N) على سبعة أبعاد بالإضافة لبعد المرغوبية الاجتماعية. حيث أظهرت النتائج إلى ارتفاع تشبعات المقاييس على الأبعاد التي تنتمي إليها حيث لم يقل أي تشبع عن ٠.٣ وهو المحك المستخدم عادة كمحك للتشبع المقبول، بل وزادت بعضها لتصل إلى ٠.٨٢. وفي ضوء تلك التشبعات تم تسمية العوامل كالآتي:

١ - الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد.
٢ - حب العمل والاستغراق فيه.
٣ - الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح.
٤ - السيطرة والقيادة.
٥ - الضبط الانفعالي والمواجهة النشطة.
٦ - الاستمتاع بالعمل الجماعي وجذب الانتباه.
٧ - الإنجاز والجدية والتطلع للرؤساء.
٨ - المرغوبية الاجتماعية.

وهذه العوامل منطقية وتتفق مع الدراسة العاملية السابقة للمقياس (Lewis & Anderson ,1998)، حيث تم التوصل لنفس العوامل السبعة التي تم التوصل إليهم وتشبعت عليهم

نفس المقاييس في الدراستين. وتشير تلك النتائج للصدق العاملي للمقياس. وأكدت نتائج التحليل العاملي التوكيدي ملاءمة العوامل السبعة للبيانات.

وكشفت نتائج حساب معاملات الارتباط بين العوامل السبعة لمقياس (PAPI-N) وبين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، عن صدق المفهوم لمقاييس (PAPI-N) الفرعية والعوامل المشتقة منها حيث توافقت مع النموذج المتوقع لمعاملات الارتباط مع النموذج الأشهر للشخصية وهو نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

وتوصلت الدراسة أيضا لصدق صدق المحك لمقياس (PAPI-N) حيث توصلت لوجود فروق دالة إحصائيا في عوامل الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح والسيطرة والقيادية والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة لصالح المستوى الثالث للرتب العسكرية، في حين ظهرت فروق دالة لصالح المستوى الأول في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد. وتعد هذه النتائج دليلا على صدق المقياس حيث أظهرت القيادات (المستوى الثالث) فروقاً في السيطرة والقيادية والضبط الانفعالي والمواجهة النشطة وهي فروق متوقعة للقيادات العسكرية التي يجب أن تتصف بالضبط والانضباط والسيطرة الانفعالية والقيادية، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج فروقاً لصالح القيادات (المستوى الثالث) في عامل الميل للعمل بشكل إبداعي ومنفتح وقد يكون ذلك مفسراً نظرا لأن القيادات تحتاج لجو من المرونة والحرية لاتخاذ قرارات صحيحة. وتوصلت الدراسة لفروق دالة إحصائياً في عامل الانضباط في العمل والالتزام الحرفي بالقواعد لصالح المستوى الأول وهو متوقع لأن هؤلاء الأفراد هم من يتلقون التعليمات والأوامر ويجب أن ينفذوها حرفياً وبشكل منضبط وفقاً للقواعد. وتدل تلك النتائج على الصدق المرتبط بمحك باعتبار الرتب العسكرية محك مستقل وصادق.

وأخيراً توصلت الدراسة لمعايير المقياس من خلال وضع مستوي يتراوح بين ٠ إلى ٦ في كل مقياس فرعي من مقاييس (PAPI-N) ومن ثم رسم تقييم الشخصية للمستجيب.

توصيات الدراسة:

١ -توصلت الدراسة لنتائج تفيد بثبات درجات مقياس (PAPI-N) وبعض أدلة الصدق التي تدعم المقياس، لذا يوصي الباحث باستخدام المقياس في تحديد التفضيلات المهنية للمتقدمين لشغل وظائف ضباط الشرطة.

٢ -توصي الدراسة بتطبيق المقياس على المرشحين لشغل وظائف قيادية من ضباط الشرطة نظرا لتوافر أدلة صدق المحك باستخدام الرتب العسكرية كمحك.

٣ -توصي الدراسة باستخدام العوامل السبعة المشتقة من المقياس أفضل من استخدام المقاييس الفرعية نظراً لانخفاض ثبات بعضها.

٤ -توصي الدراسة بإعادة استخدام المقياس لضباط الشرطة مع زيادة خبراتهم وارتفاع مدة خدماتهم ومقارنة بروفيل شخصيتهم عبر فترات زمنية من مزاولة المهنة.

مقترحات الدراسة:

١ -يقترح الباحث القيام بفحص صدق وثبات المقياس على فئات وظيفية أخرى.

٢ -يقترح الباحث القيام بفحص صدق وثبات المقياس باستخدام عينات من ضباط الشرطة في أماكن أخرى.

٣ -يقترح الباحث فحص أدلة أخرى لصدق المقياس ولا سيما مزيد من فحص مدى تكرار العوامل التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية في سياقات أخرى.

٤ -يقترح الباحث فحص الصدق التلازمي للمقياس باستخدام مقاييس أخرى تتعلق بالشخصية والتفضيلات المهنية.

٥ -يقترح الباحث دراسة التوصل لصورة مختصرة من المقياس والتحقق من صدقها وثبات درجاتها حيث إن من أهم مشكلات المقياس عدد فقراته الكبير ومقارنتها بالصورة الكاملة.

٦ -يقترح الباحث التوصل لصورة حاسوبية من المقياس لتسهيل تطبيقه والتحقق من صدقها وثبات درجاتها ومقارنتها بالصورة الورقية.

٧ -يقترح الباحث إعادة الدراسة على عينات أكبر حجماً من الحجم المستخدم في الدراسة الحالية.

قائمة المراجع

١) BEM B.ALLn .(٢٠١٠). نظريات الشخصية: الارتقاء – النمو – التنوع"، (ترجمة: علاء الدين كفافي، مايسة أحمد النيال، سهير محمد سالم)، دار الفكر.

٢) إبراهيم، عبد الستار. (١٩٩٨). الاكتئاب، سلسلة عالم المعرفة، العدد٩٣٢، الكويت.

٣) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم. (د. ت). لسان العرب، بيروت: دار صادر.

٤) أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف. (٢٠١٠). علم نفس الشخصية، الأردن : دار علم الكتب الحديثة .

٥) أبو فوزة، خليل قطب. (١٩٩٦). سيكولوجية العدوان، القاهرة: الهيئة العامة لقصور الثقافة.

٦) أبو لبدة، سبع محمد. (١٩٧٩).مبادئ القياس النفسي والتربوي للطالب الجامعي والمعلم العربي، عمان: دار الفرقان.

٧) أبو هاشم، السيد محمد. (٢٠١٠). النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (٨١)، ص ص ٣٥٠ -٢٦٩.

٨) الإمام، مصطفى محمود. (١٩٩٠). التقويم والقياس، بغداد: دار الحكمة للطباعة والنشر.

٩) الأنصاري، بدر محمد. (٢٠٠٠). قياس الشخصية، الكويت: دار الكتاب الحديث.

١٠) باربرا، انجلر. (١٩٩١). مدخل إلى نظريات الشخصية، (ترجمة: فهد بن عبدالله الدليم)، الطائف: دار الحارثي للطباعة والنشر.

١١) توق، محي الدين وعدس، عبد الرحمن. (١٩٨٤). أساسيات علم النفس التربوية، الأردن: دار جون وأيلي وأبنائه للطباعة والنشر.

١٢) تيغزة، محمد بو زيان (٢٠١٢). التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي: مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSSوليزرلLISREL، الرياض: دار الميسرة للطباعة والنشر.

13) جابر، جابر عبد الحميد. (١٩٧٦). مدخل لدراسة السلوك الإنساني، القاهرة: دار النهضة.
14) الجلبي، سوسن. (٢٠٠٥). أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، دمشق: مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع.
15) حماد، سلمى مصطفى. (٢٠٠٨). المناخ الأسري العنيف لدى الوالدين وعلاقته بتقبل العنف الزوجي وممارسته لدى أبنائهم المتزوجين في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة قدمت لعلم النفس بكلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
16) دالبييز، رولان. (١٩٨٤). طريقة التحليل النفسي والعقيدة الفرويدية، (ترجمة: حافظ الجمالي)، بغداد: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
17) داود، عزيز حنا والعبيدي، ناظم هاشم ذياب. (١٩٩٠). علم نفس الشخصية، بغداد: مطابع التعليم العالي.
18) ربيع، محمد شحاتة. (٢٠٠٥م). أصول الصحة النفسية، القاهرة: الزيتون للطباعة والنشر.
19) ربيع، محمد شحاته. (١٩٩٤). قياس الشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
20) رزق، أمينة. (٢٠٠٨م). نظريات الشخصية، جامعة دمشق، كلية التربية: منشورات جامعة دمشق.
21) الرويتع، عبدالله صالح (٢٠٠٧). إعداد مقياس للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية: دراسة على عينة سعودية، دراسات عربية في علم النفس، المجلد (٦). العدد (٢) إبريل، ص ص ١ – ٣٦ .
22) زهران، حامد. (١٩٩٩). علم نفس النمو، القاهرة: عالم الكتاب.
23) الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم. (١٩٨١). الاختبارات والمقاييس النفسية، العراق : جامعة الموصل.
24) الزيات، فتحي مصطفى. (١٩٩٦). سيكولوجية التعلم، القاهرة: دار النشر للجامعات.
25) سفيان، نبيل. (٢٠٠٤). المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.

٢٦) السيسي، شعبان علي حسين. (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية: دار الهناء.
٢٧) الصديقي، سلوى عثمان. (١٩٩٨). أساسيات في طريقة العمل مع الحالات الفردية في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
٢٨) الظاهر، زكريا محمد. (١٩٩٩). مبادئ القياس والتقويم في التربية، عمان: مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.
٢٩) عبد الخالق، أحمد محمد. (١٩٨٣). الأبعاد الأساسية للشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٣٠) عبد الرحمن، سعد. (١٩٨٣). القياس النفسي، الكويت: مكتبة الفلاح.
٣١) عبيدات، ذوقان وآخرون. (٢٠٠٣). البحث العلمي، عمان: دار أسامة.
٣٢) علام، صلاح. (٢٠٠٢). القياس والتقويم التربوي النفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، القاهرة: دار الفكر العربي.
٣٣) العميان، محمود سلمان. (٢٠٠٨). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل.
٣٤) عودة، أحمد سليمان. (١٩٩٨). القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان: دار الأمل للنشر والتوزيع.
٣٥) عودة، أحمد. (٢٠٠٥). القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان: دار الأمل للنشر والتوزيع.
٣٦) عويصة، كامل. (١٩٩٦). علم النفس الشخصية، بيروت: دار الكتب العلمية.
٣٧) العيسوي، عبد الرحمن محمد. (٢٠٠١). سيكولوجية الشخصية، الإسكندرية: منشأة المعارف.
٣٨) العيسوي، عبد الرحمن. (٢٠٠٣). دراسات سيكولوجية، القاهرة: دار المعارف.
٣٩) غانم ، محمد حسن، القليوبي خالد محمد. (٢٠١١). علم نفس الشخصية، جدة: مكتبات خوارزم العلمية.
٤٠) غنيم، سيد. (١٩٨٩). الشخصية، القاهرة: دار المعارف.

٤١) فائق، أحمد ومحمود، عبد القادر. (١٩٧٢). مدخل إلى علم النفس العام، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

٤٢) فروم، أريك. (١٩٨٩). الإنسان بين الجوهر والمظهر، (ترجمة: سعد زهران)، الكويت: سلسلة عالم المعرفة.

٤٣) كمال، علي. (١٩٨٣). النفس، انفعالاتها وأمراضها وعلاجها، بغداد: دار واسط.

٤٤) لازاروس، ر.س. (١٩٧١). الشخصية، (ترجمة : الدكتور سيد محمد غنيم)، بيروت: دار الشروق.

٤٥) لندزي، ك.هوك . (١٩٧١). نظريات الشخصية، (ترجمة : فرج أحمد فرج . قدري محمود حنفي . لطفي محمد فطيم)، (مراجعة : دكتور لويس كامل مليكة)، مصر: الهيئة العامة المصرية للتأليف والنشر.

٤٦) مطاوع، إبراهيم. (١٩٨١). علم النفس وأهميته في حياتنا، القاهرة: دار المعارف.

٤٧) المغربي، كامل محمد. (٢٠٠٢). أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع.

٤٨) الميلادي، عبد المنعم. (٢٠٠٦). الشخصية وسماتها، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

٤٩) نجاتي، محمد عثمان. (١٩٨٨). علم النفس في حياتنا اليومية، الكويت: دار التعلم.

٥٠) الوقفي، راضي. (١٩٩٨). مقدمة في علم النفس، ،عمان: دار الشروق.

51) Allport, G. W. (1961). Pattern and Growth in Personality , New York , Holt , Rinehart and Winston.

52) Annastasi, A 1988; Psychological testing ,6th, ed , New York , Macmillan.

53) Coon, Dennis (1983). Introduction to psychology: Exploration and application. Minnesota: West Publishing.

54) Cooper, N.S. (2006). Investigating the relationship between PAPI-Nand the lexical Big Five personality factors. London: Cubiks.

55) Costa, P.T and McCrae, R.R. (1992) Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

56) Cronbach, L, J 1970 ; Essentials of psychological testing, New York, Harper and Publishers.

57) Cubiks (2012). Personality and Preference inventory. London: cubiks.

58) Feltham, R. and Hughes, D. (1999) Interim Managers: Distinguishing personality characteristics of managers on shorttermcontracts. International Journal of Selection and Assessment,7, 209–214.

59) Goldberg, L. R (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. Psychological Assessment, 92, 26-42.

60) Heestermans, G. (2003).Sales advisors in Dutch insurance organisation: Relating PAPI-NTM personality dimensions to sales performance. London: Cubiks.

61) Jackson, D. N. (1984. Personality research form manual (3rd ed.). Port Huron, MI: Research Psychologists Press.

62) John, Oliver P. and Srivastava, Sanjay (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.). New York: Guilford .

63) Johnson, J.A. (1997) Units of Analysis for Description and Explanation in Psychology. In: Hogan, R., Johnson, J.A. and Briggs, S.R. (eds.), Handbook of Personality Psychology. San Diego, CA: Academic Press, pp. 73–93.

64) Lewis, C. and Anderson, P. (1998) PAPI Technical Manual. London: Cubiks.

65) Longman, R.S. and Cota, A.A. (2006). UK employees in the telecommunication and business services sectors: Relating PAPI personality dimensions to supervisor ratings across industry sectors. London: Cubiks.

66) Morris, N.H. (2000). Identifying the relationship between PAPI and the personality variables measured by OPQ32. London: Cubiks.

67) Norris, M.K. (2002). Can PAPI™ predict development centre performance. London: Cubiks.

68) Porris, A.A. (2001). Relating the personality dimensions measured by PAPI to Emotional Intelligence. London: Cubiks.

69) Ryckman, R. M. (1993). Theory of Personality, 5th edition. California: Books/ Cole Publishing Company.

70) Sanz, J., Gil, F., Barrasa, A. &Garcia-Vera, M.P. (2006). Self-assessment of needs and behavior patterns at work: Psychometric properties of the personality and preference inventory-normative (PAPI-N). Personality and Individual Differences, 41, 837-847.

71) Sanz, J., Gil, F., Garcia-Vera, M.P. & Barrasa, A. (2008). Needs and cognitive/behavior patterns at work and the big five: An assessment of the personality and preference inventory-normative (PAPI-N) from the perspective of the five factor model. International Journal of Selection and Assessment, 16, 46-58.

72) Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J., Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences, 25, 2, 167-177.

73) SHL (1999). OPQ32 Manual & Userís Guide. Thames Ditton: SHL.

74) Vernon . F . E 1973 ; Personality and predication principles , personality assessment , California , Addison , Weely.

الملاحق

ملحق رقم (١)

مكونات العوامل الخمسة الكبرى

مكونات العوامل الخمسة الكبرى

العامل	المكونات الفرعية	
العصابية Neuroticism (N)	Anxiety القلق Hostility العدوانية Deperssion الاكتئاب	Self-Consciousness مراقبة الذات Impulsivity الاندفاعية Vulnerability الانجراح
الانبساط Extraversion (E)	Warmth المودة Activity الحيوية Seeking Assertiveness التوكيدية	Positive Emotions الانفعالات الإيجابية Excitement- البحث عن الاستثارة Gregariousness الاجتماعية
الوداعة Agreeableness (A)	Trust الثقة Altruism الغيرية Modesty التواضع	Straightforwardness الاستقامة Compliance الإذعان Tender-Mindedness مرن في آرائه
التفاني Conscientiousness (c)	Competence الكفاءة Striving Order التنظيم Deliberation التأني	Achievement السعي إلى الإنجاز Dutifulness الالتزام بالواجبات Self-Discipline الانضباط
الانفتاح على الخبرة Openness to Experience (O)	Fantasy الخيال Ideas الأفكار Feelings المشاعر	Aesthetes الحس الجمالي Actions الأنشطة Values القيم

ملحق رقم (٢)

قائمة توضيحية للحاجات عند موراي

قائمة توضيحية للحاجات عند موراي

الحاجة	تعريف موجز
التحقير Abasement	الخضوع في سلبية لقوة خارجية، تقبل الإيذاء، التأنيب، النقد، العقاب، الاستسلام، الإذعان للقدر، التسليم بالضعف أو الخطأ أو المخالفة أو الهزيمة، الاعتراف والتفكير، تأنيب أو تصغير أو تشويه الذات، البحث عن الألم والعقاب والمرض وسوء الحظ والاستمتاع بها.
الإنجاز Achievement	تحقيق شيء صعب، التحكم في الموضوعات الفيزيقية أو الكائنات البشرية، أو الأفكار وتناولها أو تنظيمها، أداء ذلك بأكبر قدر ممكن من السرعة والاستقلالية، التغلب على العقبات وتحقيق مستوى رفيع، التفوق على الذات، منافسة الآخرين والتفوق عليهم، زيادة تقدير الذات عن طريق الممارسة الناجحة للمقدرة.
الانتماء Affiliation	الاقتراب والاستمتاع بالتعاون أو التبادل مع آخر حليف (آخر يحب الشخص أو يشبهه)، الحصول على إعجاب وحب موضوع مشحون انفعالياً، التمسك بصديق والاحتفاظ بالولاء له.
العدوان Aggression	التغلب على المعارضة بالقوة، القتال، الثأر لأذى، مهاجمة أو إيذاء أو قتل آخر، معارضة آخر بالقوة أو معاقبته.
الاستقلال الذاتي Autonomy	الحصول على الحرية والتخلص من المعوقات والانطلاق من الحصار، مقاومة القسر والتقييد، تحاشي النشاطات التي تفرضها السلطة المسيطرة أو التخلي عنها، الاستقلال والحرية في التصرف وفقاً للدوافع، عدم الارتباط وعدم تحمل المسؤولية، ازدراء العرف.
المضادة Counteraction	السيطرة على الفشل أو مواجهته بالنضال من جديد، إزالة آثار الإذلال بالعمل المستمر، التغلب على الضعف، وكبت الخوف، إزالة أثر الخزي بالعمل، البحث عن العقبات والصعوبات لتذليلها، الاحتفاظ بالكبرياء واحترام الذات في مستوى رفيع.
الدفاعية Defendance	الدفاع عن الذات في مواجهة الإهانة والنقد والتأنيب ، إخفاء أو تبرير الإساءة أو الفشل أو الذلة ، تدعيم الأنا .
الانقياد Deference	الإعجاب بالرئيس، وتأييده، الثناء أو التكريم أو المدح، الإذعان في حماسة لتأثير آخر حليف، الاقتداء بمثل، الانصياع للعادة.
السيطرة Dominance	تحكم المرء في بيئته البشرية، التأثير في سلوك الآخرين أو توجيههم بالإيحاء أو بالإغراء أو بالإقناع أو بالأمر، الثني عن المقصد، أو التقييد، أو المنع.

تعريف موجز	الحاجة
إحداث انطباع، أن يكون المرء مرئياً أو مسموعاً، أن يثير الآخرين أو يستثير إعجابهم أو يبهرهم أو يبهجهم أو يصدمهم أو يستثير اهتمامهم أو يسليهم أو يستميلهم.	العرض Exhibition
تجنب الألم، والأذى الجسماني، والمرض، والموت، الهرب من الموقف الخطر، اتخاذ إجراءات وقائية.	تجنب الأذى Harm avoidance
تجنب المذلة، الابتعاد عن المواقف المحرجة أو تجنب الظروف التي قد تؤدي إلى التصغير: الازدراء أو السخرية أو عدم المبالاة من جانب الآخرين، الكف عن العمل بسبب الخوف من الفشل.	تجنب المذلة Infavoidance
التعاطف مع موضوع عاجز وإرضاء حاجاته: طفل أو أي موضوع ضعيف أو متعب أو غبر قادر أو تنقصه الخبرة أو عاجز أو مهزوم أو محتقر أو وحيد أو مهموم أو مريض أو مضطرب العقل، مساعدة موضوع في خطر، التغذية والمساعدة والعون والمواساة والحماية والتيسير والتمريض والإبراء.	العطف على الآخر Nurturance
وضع الأشياء في نظام، تحقيق النظافة والترتيب والتنظيم والتوازن والدقة والإتقان والإحكام.	النظام Order
العمل بقصد اللهو ودون هدف أبعد، حب الضحك والتنكيت، البحث عن التخفف الممتع من العناء، المشاركة في الألعاب، والرياضيات، والرقص، وحفلات الشراب، ولعب الورق.	اللعب Play
أن يعزل الفرد نفسه عن الموضوع المشحون سلبياً، استبعاد أو إهمال أو طرد أو عدم الاكتراث بموضوع خفيض، صد موضوع أو الإعراض عنه.	النبذ Rejection
البحث عن الانطباعات الحسية والاستمتاع بها.	الإحساسية Sentience
إقامة وتنمية العلاقة الشهوية، ممارسة الاتصال الجنسي.	الجنس Sex
إرضاء حاجات المرء عن طريق تلقى العون المتعاطف من موضوع حليف، أن يحصل المرء على التمريض والعون والدعم والاحتضان والحماية والحب والنصح والإرشاد والتسامح والعفو والمواساة، البقاء ملتصقاً بمن يخلص في حمايته، أن يكون هناك من يقدم له العون دوماً.	العطف من الآخر Succorance
توجيه أسئلة عامة أو الإجابة عنها، الاهتمام بالنظرية والتأمل، والصياغة، والتحليل، والتعميم.	الفهم Understanding

ملحق رقم (٣)

قائمة الضغوط لدى موراي□

قائمة الضغوط لدى موراي

الضغط	أنـــواعــــــــــه
ضغط نقص التأييد الأسري	أ - التنافر الحضاري. ب - التنافر الأسري. ت - التأديب المتقلب. ث - انفصال الوالدين. ج - غياب أحد الوالدين (الأب ، الأم). ح - مرض أحد الوالدين (الأب ، الأم). خ - وفاة أحد الوالدين (الأب ، الأم). د - دونية أحد الوالدين (الأب ، الأم). ذ - تباين الوالدين (الأب ، الأم). ر - الفقر. ز - عدم الاستقرار المنزلي.
ضغط الأخطار والكوارث	أ - الطبيعة، المرتفعات. ب - المياه. ت - الوحدة والظلام. ث - الجو القاسي، البرق. ج - الحريق. ح - الحوادث. خ - الحيوانات.
ضغط النقص أو الضياع	أ - في التغذية. ب - في الممتلكات. ت - في الصحبة. ث - في التنوع .
ضغط الاحتجاز، الموضوعات الكابحة	بدون.
ضغط النبذ، وعدم الاهتمام، والاحتقار	بدون.

الضغط	أنـــواعــــــــــــه
ضغط الخصوم، الأقران المتنافسين	بدون.
ضغط ولادة أشقاء	بدون.
ضغط العدوان	أ - سوء معاملة من جانب الذكر الأكبر أو الأنثى الكبرى سناً. ب - سوء معاملة من جانب الأقران. ت - الأقران المشاغبون.
ضغط السيطرة والقسر والمنع	أ - التأديب. ب - التدريبي الديني.
ضغط العطف على الآخر، التسامح	بدون.
ضغط العطف من الآخر، طلب الرفق	بدون.
ضغط الانقياد، المدح، التقدير	بدون .
ضغط الانتماء، الصداقات	بدون.
ضغط الجنس	أ - العرض. ب - الإغراء: الجنسي المثلي، الجنسي الغيري. ت - الاتصال الجنسي بين الوالدين.

أنـــواعـــــــــــه	الضغط
بدون.	ضغط المخاتلة أو الخداع
أ - بدنياً. ب - اجتماعياً. ت - فكرياً.	ضغط الدونية

ملحق رقم (٤)

مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) في صورته الأصلية من الإنترنت موقع (Cubiks)

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تصف آراءك بشكل عام في قضايا مختلفة، نرجو قراءة كل عبارة بتمعن ثم الاستجابة على درجة اتفاقك مع كل منها وفقا للمقياس الآتي:

١ - غير موافق بشدة
٢ - غير موافق بدرجة كبيرة
٣ - غير موافق
٤ - محايد/متردد
٥ - موافق
٦ - موافق بدرجة كبيرة
٧ - موافق بشدة

علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بصدق ، وستحاط إجابتك بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحث لاستخدامها في أغراض البحث العلمي.

رقم العبارة	العبـــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
	مقياس الحاجة إلي السيطرة Need to Control Others (P)							
١+	أستطيع أن أؤثر في الآخرين من زملائي في العمل							
٢+	يمكنني إقناع الآخرين بآرائي عند القيام بعمل جماعي							
٣+	أنجح أكثر عندما أقود المجموعة وليس عندما أكون عضواً في فريق							
٤-	لا أمانع أن يقود غيري فريق العمل وأنصاع لأوامره							
٥-	أشارك قائد الفريق في العمل حتي لو بقيت جهودي في العمل في الخلفية							
٦-	أتجنب تحمل مسؤوليات العمل وأفضل أن يتحملها غيري							
	مقياس الحاجة إلي القواعد Need for rules and supervision (W)							
١+	أخضع لقواعد وسياسات العمل بالمؤسسة بشكل دقيق							
٢+	أؤدي العمل وفقا للخطوات المحددة بشكل دقيق							
٣+	أحب أن أؤدي العمل الذي له تعليمات واضحة ومحددة ودقيقة							

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
٤-	أحب أن أؤدي العمل وفقا لطريقتي الخاصة							
٥-	لا أنجح في القيام بالأعمال التي تخضع لنظام صارم وطريقة لا يمكن الخروج عنها							
٦-	أحب الأعمال التي تتطلب إبداعاً							
	مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)							
١+	أنا قادر علي تجريب الأشياء الجديدة في العمل							
٢+	لا أحب العمل في بيئات العمل الثابتة التي لا تتغير							
٣+	العمل الذي لا يتسم بالتغيير هو عمل روتيني ممل							
٤-	أفضل العمل الروتيني الذي لا يتغير لأصل فيه للإتقان							
٥-	من الصعب على التأقلم مع بيئات العمل المتغيرة والجديدة							
٦-	الألفة بجو العمل تشعرني بالأمان أنجز أفضل							
	مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)							
١+	عندما أبدأ مهمة في العمل أفكر في كيفية وزمن إنهائها							
٢+	لا يهمني طبيعة العمل الذي أقوم به بقدر ما يهمني أن أنجزه في وقته							
٣+	الأهم من كفاءة القيام بمهمة العمل هو إنهاؤه في وقته							
٤-	يمكنني أن أبدأ أكثر من عمل في نفس الوقت							
٥-	المهم إنجاز العمل بشكل متميز حتي لو كان علي حساب إنهائه في وقته							
٦-	عندما أبدأ عملاً ما لا أفكر في الالتزام بمواعيد محددة لإنهائه							
	مقياس الحاجة للشعور بالامتنان Need to be Noticed (X)							
١+	أفضل أن أكون تحت الأضواء دائما							
٢+	أحب أن يقدر الآخرون ما أقوم به من عمل							
٣+	أحب أن يلاحظ زملائي ورؤسائي في العمل إنجازاتي في العمل							
٤-	يهمني أن أكون فعالا في العمل حتى وإن لم يلاحظ الآخرون ما أقوم به من جهد							
٥-	لا أحب أن يكون عملي تحت دائرة الاهتمام من الآخرين							
٦-	أميل إلي القيام بالعمل الذي يجعلني ظاهرا ومتقدما وفي الصدارة							

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
	مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (B) Need to belong to groups							
١+	أفضل القيام بالأعمال الجماعية							
٢+	أجد نفسي أكثر كعضو في فريق عمل							
٣+	لا يهمني طبيعة العمل الذي أقوم به طالما أنني أؤديه وسط جماعة							
٤-	أنا مستقل عن جماعة العمل							
٥-	عادة ما أقاوم ضغوط الجماعة في العمل							
٦-	أتجنب المجموعات والعمل ضمن فريق							
	مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)							
١+	أنا شخص ودود ومحب للآخرين من زملائي في العمل							
٢+	أنا حساس جدا لمشاعر الآخرين من زملائي في العمل							
٣+	لا أميل لانتقاد الآخرين من زملائي في العمل والاهتمام بعيوبهم							
٤-	أنا موضوعي جدا في حكمي علي الآخرين من زملائي في العمل							
٥-	أحب الالتزام بالعلاقات الرسمية في العمل							
٦-	توجد مسافات يجب الالتزام بها بين الزملاء في العمل							
	مقياس الحاجة إلي بسط السيطرة Need to be forceful (K)							
١+	أستطيع أن أواجه صراعات العمل بكفاءة							
٢+	عندما أريد أن أتم عملا فإنني أجد الطريقة لتحقيق ذلك							
٣+	أفضل المهام التي تتطلب منافسة أكثر من المهام التي تتطلب تعاوناً ومشاركة							
٤-	عند مواجهة الصراعات أفضل اللجوء إلي الطرق التي تنهيها سريعا							
٥-	لا أثق في قدرتي علي مواجهة المشكلات مع الآخرين							
٦-	أتجنب المواقف التي تجعلني عرضة لمشكلات حتى لو كنت على حق							
	مقياس الحاجة إلي الإنجاز Need to achieve (A)							
١+	أفكر دائما في كيفية إنجاز المهام المطلوبة للعمل							
٢+	أعتبر نفسي فرداً ضمن مؤسسة كبيرة وأحاول أن أكون جزءاً من نجاحها							

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
٣+	أستثمر معظم وقتي في عملي							
٤-	لا أحب أن يطغي الوقت المخصص للعمل على حياتي الخاصة							
٥-	أنجز في العمل لكي أرضي رؤسائي وليس حبا في العمل							
٦-	لا أشعر أن إنجازي في العمل يحقق ذاتي							
	مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)							
١+	أشعر بالولاء للمؤسسة والتقدير منها التي أعمل بها							
٢+	يحميني رؤسائي في العمل دائما							
٣+	تقدم لي المؤسسة ورؤسائي الدعم المادي والمعنوي الكافي							
٤-	لا أخدع رؤسائي للحصول علي مكافآت إضافية							
٥-	لا يهمني ما تقدمة المؤسسة من دعم لجهودي التي أؤديها لصالحها							
٦-	أؤدي عملي جيدا حتي لو لم يشكرني رؤسائي							
	مقياس الدور القيادي Leadership role (L)							
١+	أثق أنني مدير جيد حيث أجيد إدارة المواقف							
٢+	يمكنني إدارة أي عمل أكلف به بنجاح							
٣+	ليس المهم طبيعة العمل ومحتواه، فأنا أستطيع أن أنجزه طالما أنا الذي يقود هذا العمل							
٤-	عند أداء عمل جماعي، أفضل أن يأخذ غيري الدور القيادي							
٥-	أري نفسي في العمل الفني أكثر من العمل الإداري							
٦-	تطوير مهاراتي في العمل أهم عندي من الترقيات الإدارية							
	مقياس النمط المنظم Organized type (C)							
١+	يمكنني تنظيم أولويات العمل بكفاءة							
٢+	أنا منظم جدا في العمل							
٣+	تنظيمي للعمل يجنبني المفاجآت في زيادة أحمال العمل							
٤-	أستطيع العمل في أجواء العمل غير المنظمة بشكل جيد							
٥-	المهم هو طبيعة العمل وليس تنظيم بيئة العمل							
٦-	مكتبي في العمل غير منظم دائما ولا أحب أن يغير وضعه هذا أحد							
	مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)							
١+	أنا جيد في الأعمال التي تتطلب الدقة الشديدة							
٢+	جودة العمل هي أهم ما أهتم به عند القيام بالعمل							

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
٣+	أدقق جدا في كل خطوة من خطوات العمل قبل القيام بها							
٤-	لا يهمني التفاصيل عند القيام بالعمل فالأهم هو إنجاز العمل الكلي							
٥-	يمكنني العمل في أجواء ينقصها الكثير من المعلومات							
٦-	يمكنني تقبل إنجاز العمل حتي بجودة منخفضة طالما كان صحيحاً							
	مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)							
١+	عند حل المشكلات في العمل فإني أنظر لها من أكثر من زاوية							
٢+	دائما ما أخرج بحلول غير تقليدية للمشكلات التي تقابلني في العمل							
٣+	أؤدي الأعمال وفقا لطريقتي ووفقا لرؤيتي الخاصة							
٤-	الأعمال التي تتطلب تفكيراً وليست لها حل وحيد ومحدد ليست أعمالي المفضلة							
٥-	من الصعب على التفكير في المستقبل فيما يتعلق بالعمل							
٦-	أنا أمهر في حل المشكلات اليومية في العمل أكثر من المشكلات المستقبلية والافتراضية							
	مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)							
١+	من السهل على التعرف علي زملائي الجدد في العمل							
٢+	أنا منسق لكثير من التفاعليات الاجتماعية في العمل							
٣+	أقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية							
٤-	يمكنني العمل في أجواء عمل لا تتسم بالجو الاجتماعي الطيب							
٥-	أركز أكثر علي العمل من الجو الذي يدور فيه العمل							
٦-	ينقصني بعض المهارات الاجتماعية في العمل							
	مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)							
١+	أنا قادر على اتخاذ قرارات سريعة تحت ضغوط الوقت							
٢+	أنا مستعد للمخاطرة باتخاذ قرارات سريعة إذا لزم الأمر							
٣+	أستطيع أن اصف نفسي أني مندفع في اتخاذ القرارات							
٤-	أحب أن آخذ وقتاً كافياً قبل اتخاذ القرارات							
٥-	أن متردد كثيرا عند اتخاذ القرارات							
٦-	أفقد بعض الفرص الهامة نتيجة تأخري في اتخاذ بعض القرارات							

رقم العبارة	العبـــــــــــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
	مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)							
١+	يمكن وصف نمطي في العمل على أنه حماسي وسريع							
٢+	عندي حس عالٍ للأعمال التي يجب أن تنجز بشكل ضروري وسريع							
٣+	أن دائما مستعد لتحمل أعباء العمل مهما كان مستواها							
٤-	لا أفضل الأعمال التي لها موعد محدد للتسليم							
٥-	كلما زاد حجم العمل وأعباؤه كلما زادت أخطائي							
٦-	عندما تزيد أعباء العمل فإنني أكون أكثر إهمالاً ولا مبالٍ							
	مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)							
١+	أنا أضع مشاعري وعواطفي دائما تحت سيطرتي							
٢+	يمكنني السيطرة على نفسي بحيث لا تظهر علامات الغضب على عندما أغضب							
٣+	مشاعري هي شأني الخاص ولا أحب أن تظهر بصورة واضحة أمام الآخرين							
٤-	يراني الآخرون من زملائي في العمل منفتح ومباشر							
٥-	من الصعب على إخفاء مشاعري الداخلية عن الآخرين							
٦-	انفعالاتي دائما تظهر علي وجهي ويستطيع قراءتها جميع الزملاء بسهولة							
	مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)							
١+	العمل بجدية هو هدف في حد ذاته							
٢+	أحاول دائما أن أؤدي جميع واجباتي في العمل							
٣+	أبحث عن عمل غير مقرر علي إذا وجدت وقتاً لذلك							
٤-	ليس المهم العمل الكثير ولكن المهم أن أنتج أكثر بأقل جهد ممكن							
٥-	أؤدي الحد الأدنى من الجهد اللازم لاستمراري في العمل							
٦-	لا أشعر بدافعية للعمل بجد							
	مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)							
١+	قبل أن أعمل يجب أن أدرك الصورة الكلية قبل التفاصيل الجزئية							
٢+	أنا من أحدد جدول أعمالي ومواعيد تسليم الأعمال							
٣+	لا أتسامح في تنفيذ العمل بطريقة غير التي كان مخططاً له أن ينفذ بها							

رقم العبارة	العـــبـــــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
٤-	يمكنني التعامل مع المواقف المفاجئة غير المتوقعة وغير المخطط لها في العمل							
٥-	أفضل العمل بتلقائية دون التقيد بالخطط الصارمة							
٦-	أنا جيد في التعامل مع التفاصيل اليومية للعمل أكثر من التخطيط							
	مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire							
١+	أجد من الصعب على أن أصف نفسي بصفات سلبية							
٢+	أستجيب عادة بالشكل الذي يرضي الشكل الاجتماعي							
٣+	أحب أن يوصف سلوكي ضمن المعايير الاجتماعية المتعارف عليها							
٤-	أستجيب بصدق إذا سئلت عن نفسي							
٥-	أعرف نفسي جيدا وأعرف مميزاتي وعيوبي							
٦-	أستطيع التعبير عن عيوبي بصراحة ولا أخشي من ذلك							

ملحق رقم (٥)

نموذج تحكيم مقياس الشخصية والتفضيل المهني □

(PAPI-N)□

ســعــادة المحكم / .... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

يعمل الباحث على إجراء دراسة بعنوان "بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاختبارات والمقاييس من قسم علم النفس بجامعة أم القرى، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة واسعة، وكفاءة عالية ومتميزة سوف تعزز من إمكانية تحقق أغراض هذه الدراسة، أرجو التكرم بالتحكيم وإبداء ملاحظاتكم حول وضوح وانتماء الفقرات للأبعاد ، علماً بأنه تم تعديل بعض العبارات بما يلائم البيئة السعودية، شاكر لكم حسن تعاونكم ...

... وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث :

حسين عايض البقمي

التخصص : ....

الجامعـة : ....

المرفقات : مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI).

مقياس الشخصية والتفضيل المهني - المعياري Personality and Preferences Inventory-Normative (PAPI-N)

مقياس (PAPI-N) هو قائمة تم تصميمها خصيصا لقياس الحاجات الأكثر اتصالا بسياق العمل (مقاييس الحاجات) وإدراك الفرد لخبراته المعرفية الاعتيادية وسلوكه في المواقف الحياتية التي تظهر أثناء العمل (مقاييس الأدوار). وترجع أصول مقياس PAPIلأحد مقاييس الشخصية التي ظهرت في الستينيات من القرن الماضي والتي أعدها كوستاك Kostick ، وقد تم إعادة بنائه بشكل كامل بما في ذلك إعادة صياغة جميع بنوده وإضافة مقاييس جديدة وحذف مقاييس أخري (Feltham& Hughes, 1999).

ويعرف مقياس (PAPI-N) الدور على أنه وجود سلوك ثابت نسبيا ونماذج معرفية تقع وراء هذا السلوك وهو بذلك يشابه التعريف التقليدي لسمات الشخصية والذي ينص علي "نماذج متسقة من الأفكار، والمشاعر، والأفعال التي تميز الأفراد (Johnson, 1997, p. 74). ولذلك فإن مقياس (PAPI-N) يحاول أن يقيس سمات الشخصية المعرفية والسلوكية في سياق العمل (Sanz, Gil, Garcia-Vera & Barrasa, 2008).

كما يمكن أن ترجع أصول اختبار (PAPI) لهنري مورايHenery Murray الذي حاز على لقب أول عالم نفس شخصية في العالم. وقد قدم موراي نظريته المسماة نظرية الحاجات -Needs Press Theory والتي هي الأساس النظري الذي بني عليه مقياس (PAPI). ويقيس مقياس (PAPI) عشر حاجات وعشرة أدوار تتعلق بالعمل وسياقه.

وتقيس مقاييس الأدوار إدراك الفرد لذاته في سياق العمل وبيئته، في حين تهتم مقاييس الحاجات بسلوك الشخص في مواقف مختلفة تنتمي لبيئة العمل.

ويتكون مقياس (PAPI-N) من ١٢٦ عبارة يجيب عنها المستجيب على مقياس ليكرت السباعي والذي يبدأ من "موافق بشدة" إلي "غير موافق بشدة" وتنتمي العبارات نظريا إلى ٢٠ مقياساً (١٠ مقاييس للحاجات و١٠ مقاييس للأدوار) لكل مقياس ٦ عبارات بالإضافة إلى مقياس المرغوبية الاجتماعية والذي يتكون أيضا من ٦ عبارات (Feltham & Hughes, 1999) .

- مقياس الحاجة إلي السيطرة(Need to Control Others (P

هو رغبة أساسية عند الفرد للتحكم في المواقف والتأثير في الآخرين خاصة في المواقف التي تتطلب عملاً جماعياً أو اتخاذ قرارات. ويخلط البعض بين هذه الحاجة وأحد مقاييس الأدوار وهو مقياس الدور القيادي والذي سيلي ذكره فيما بعد. وبالرغم من الارتباط الوظيفي بين المقياسين إلا أنهما مستقلان.

- مقياس الحاجة إلي القواعد(Need for rules and supervision (W

حاجة الفرد إلى الأطر المرجعية والقواعد والسياسات والإرشادات واللوائح التي تنظم سير العمل وتحدد ما يجب القيام به وما لا يجب الالتزام به.

- مقياس الحاجة للتغيير (Need for change (Z

حاجة الفرد ورغبته الدائمة في التنوع في طبيعة العمل الذي يقوم به وفي بيئة العمل المادية وأجواء العمل والميل الدائم للتغيير.

- مقياس الحاجة لإنهاء المهمة (Need to finish a task (N

حاجة الفرد الشخصية إلى رؤية الأعمال والمهام والمشاريع المكلف بها مكتملة والسعي الدؤوب والمتنامي لإنهاء المهام بدافع شخصي.

- مقياس الحاجة للشعور بالامتنان (Need to be Noticed (X

رغبة الفرد في جذب الاهتمام والانتباه وأن يكون موضع تركيز الآخرين دائما، فالدافع للقيام بالعمل هو الحاجة إلي أن يكون في بؤرة الاهتمام دائما.

- مقياس الحاجة للانتماء لجماعة (Need to belong to groups (B

هي رغبة الفرد في أن يكون عضواً في جماعة أو مجموعة أكبر، والقدرة الأكبر على الإنجاز داخل العمل الجماعي عندما يكون الفرد جزءاً من عمل جماعي.

- مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين (Need to relate closely to individuals (O

رغبة الفرد في التواصل بشكل إيجابي وفعال مع الزملاء، وإدراك الفرد ذاته أنه يشعر بأحاسيس الآخرين من الزملاء ومشاعرهم.

- مقياس الحاجة إلى بسط السيطرة (K) Need to be forceful

ميل الفرد إلي مواجهة المواقف المختلفة التي تقابله في العمل وعدم الخوف من مواجهة تلك المواقف والرغبة في المباشرة عند التحدث مع الآخرين.

- مقياس الحاجة إلى الإنجاز(A) Need to achieve

هو ميل الفرد لأن يضع أهدافه وغاياته أمامه دائما والسعي الحثيث لتحقيقها وتحدي الظروف التي تحول دون ذلك، مع ميل كبير للتنافس من أجل تحقيق الأهداف.

- مقياس الحاجة لتقديم الدعم (F) Need to be supportive

هو ميل لدى الفرد لإرضاء رؤسائه ومديريه في العمل وإشعارهم بالسعادة، فالدافع داء العمل هو إرضاء من يعلوه مرتبة في العمل.

- مقياس الدور القيادي (L) Leadership role

هو اعتقاد الفرد في قدراته وثقته في نفسه واستطاعته القيام بالمهام، خاصة تلك التي تتطلب قيادة الآخرين أو إعطاء الأوامر أو الإدارة.

- مقياس النمط المنظم (C) Organized type

هو اعتقاد الفرد في نفسه أنه منظم ومرتب ويهتم بوضع كل شيء في نصابه خاصة فيما يتعلق بالأشياء المادية مثل إيجاد الأشياء، وضع المستندات والوثائق الهامة في مكانها والوصول إليها بسهولة بعد ذلك.

- مقياس الاهتمام بالتفاصيل (D) Attention to detail

هو تركيز الفرد بشكل عالٍ والانتباه الشديد للتفاصيل الدقيقة للمهمة المكلف بها في العمل أو أثناء مواقف الاتصال الخاصة بالعمل.

- مقياس التفكير المفاهيمي (R) Conceptual thinker

إدراك الفرد لنفسه على أنه شخص مبدع ومبتكر وذو نمط مفاهيمي في التفكير، ليس شخصاً براجماتياً ينظر للأمور من منظور واقعي جدا محدود الأفق والخيال ويتعامل فقط مع الحقائق الملموسة.

- مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)

إدراك الفرد لذاته على أنه منفتح واجتماعي ويقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية، والتعرف على الزملاء الجدد في العمل.

- مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)

إدراك الفرد لذاته على سرعته في اتخاذ القرارات في العمل، لدرجة أنه قد يصف نفسه بالاندفاعية والميل إلى المخاطرة في بعض الأحيان.

- مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)

إدراك الفرد لذاته على أنه سريع في أداء الأعمال المكلف بها والحماسة في إنجاز العمل في أقصر وقت بعد تكليفه به.

- مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)

إدراك الفرد لذاته علي أنه قادر على ضبط انفعالاته والسيطرة علي مشاعره في مواقف العمل المختلفة، والقدرة علي إخفاء مشاعره أمام الآخرين.

- مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)

إدراك الفرد لذاته أن يعمل بجد واجتهاد، ويري أن العمل بجديه يمكن أن يكون هدفاً يسعى لتحقيقه في حد ذاته.

- مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)

هو الفرد الذي يضع الكثير من التركيز علي عمليات التخطيط وترتيب المهام وجدولتها وفقاً لنظام محدد مسبق ولا يستطيع التعامل بيسر مع الموضوعات خارج إطار الجدول المحدد مسبقا أو خارج إطار الزمن المخصص لها.

- مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire

إدراك الفرد أنه من الصعب أن يصف نفسه بشكل سلبي، والميل إلي الاستجابة عادة بالشكل الذي يرضي الآخرين أكثر مما هو حقيقية الأمر.وجدير بالذكر أن هذا المقياس ليس مقياساً أساساً من المقاييس الفرعية لمقياس (PAPI).

ومن الجدير بالذكر أن هناك صورتين من مقياس PAPI الأولي هي -PAPI(PAPI-I) Ipsative وفي هذه الصورة يتم تقديم أسئلة للمستجيب بحيث يستجيب عليها في شكل استجابات قصرية forced-choice format وهو مركز على مقارنة خصائص الفرد مع نفسه ولذلك فإنه غير مخصص لمقارنة الأفراد بل لفهم تقييم الشخصية لفرد بعينه ولا يمكن أن يتخذ في ضوئه قرارات تتعلق بالفروق الفردية بين الأفراد. ولذلك فاستخدامه قاصر على التنمية المهنية career development، التنمية الشخصية personal development، الإرشاد counseling، تشخيص مشكلات العمل work problem diagnosis، تحديد الحاجات التدريبية identifying training needs، بناء فرق العمل team building. ويتكون مقياس PAPI-Iمن ٩٠ فقرة ، ٤٥ منها لقياس الأدوار و٤٥ منها لقياس الحاجات. أما الصورة الثانية لمقياس PAPI فهي الصورة -PAPI Normative (PAPI-N) والتي هي موضع الدراسة الحالية.

وفيما يلي تحكيم المقياس:

الملاحظات (التعديل المقترح)	مدى انتماء العبارة للبعد		مدى وضوح العبارة		العبـــــــــــارة	رقم العبارة
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
					مقياس الحاجة إلي السيطرة Need to Control Others (P)	
					أستطيع أن أؤثر في الآخرين من زملائي في العمل	١+
					يمكنني إقناع الآخرين بآرائي عند القيام بعمل جماعي	٢+
					أنجح أكثر عندما أقود المجموعة وليس عندما أكون عضواً في فريق	٣+
					لا أمانع أن يقود غيري فريق العمل وأنصاع لأوامره	٤-
					أشارك قائد الفريق في العمل حتي لو بقيت جهودي في العمل في الخلفية	٥-
					أتجنب تحمل مسؤوليات العمل وأفضل أن يتحملها غيري	٦-
					مقياس الحاجة إلي القواعد Need for rules and supervision (W)	
					أخضع لقواعد وسياسات العمل بالمؤسسة بشكل دقيق	١+
					أؤدي العمل وفقا للخطوات المحددة بشكل دقيق	٢+
					أحب أن أؤدي العمل الذي له تعليمات واضحة ومحددة ودقيقة	٣+
					أحب أن أؤدي العمل وفقا لطريقتي الخاصة	٤-
					لا أنجح في القيام بالأعمال التي تخضع لنظام صارم وطريقة لا يمكن الخروج عنها	٥-
					أحب الأعمال التي تتطلب إبداعاً	٦-

رقم العبارة	العبـــــــــــــارة	مدى وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة للبعد		الملاحظات (التعديل المقترح)
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	مقياس الحاجة للتغيير Need for change (Z)					
١+	أنا قادر علي تجريب الأشياء الجديدة في العمل					
٢+	لا أحب العمل في بيئات العمل الثابتة التي لا تتغير					
٣+	العمل الذي لا يتسم بالتغيير هو عمل روتيني ممل					
٤-	أفضل العمل الروتيني الذي لا يتغير لأصل فيه للإتقان					
٥-	من الصعب على التأقلم مع بيئات العمل المتغيرة والجديدة					
٦-	الألفة بجو العمل تشعرني بالأمان أنجز أفضل					
	مقياس الحاجة لإنهاء المهمة Need to finish a task (N)					
١+	عندما أبدأ مهمة في العمل أفكر في كيفية وزمن إنهائها					
٢+	لا يهمني طبيعة العمل الذي أقوم به بقدر ما يهمني أن أنجزه في وقته					
٣+	الأهم من كفاءة القيام بمهمة العمل هو إنهاؤه في وقته					
٤-	يمكنني أن أبدأ أكثر من عمل في نفس الوقت					
٥-	المهم إنجاز العمل بشكل متميز حتى لو كان علي حساب إنهائه في وقته					
٦-	عندما أبدأ عملاً ما لا أفكر في الالتزام بمواعيد محددة لإنهائه					
	مقياس الحاجة للشعور بالامتنان Need to be Noticed (X)					
١+	أفضل أن أكون تحت الأضواء دائما					
٢+	أحب أن يقدر الآخرين ما أقوم به من عمل					
٣+	أحب أن يلاحظ زملائي ورؤسائي في العمل إنجازاتي في العمل					
٤-	يهمني أن أكون فعالا في العمل حتى وإن لم يلاحظ الآخرون ما أقوم به من جهد					
٥-	لا أحب أن يكون عملي تحت دائرة الاهتمام من الآخرين					
٦-	أميل إلي القيام بالعمل الذي يجعلني ظاهرا ومتقدما وفي الصدارة					
	مقياس الحاجة للانتماء لجماعة Need to belong to groups (B)					
١+	أفضل القيام بالأعمال الجماعية					
٢+	أجد نفسي أكثر كعضو في فريق عمل					
٣+	لا يهمني طبيعة العمل الذي أقوم به طالما أنني أؤديه وسط جماعة					
٤-	أنا مستقل عن جماعة العمل					
٥-	عادة ما أقاوم ضغوط الجماعة في العمل					
٦-	أتجنب المجموعات والعمل ضمن فريق					

رقم العبارة	العبـــــــــــارة	مدى وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة للبعد		الملاحظات (التعديل المقترح)
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
	مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين Need to relate closely to individuals (O)					
١+	أنا شخص ودود ومحب للآخرين من زملائي في العمل					
٢+	أنا حساس جدا لمشاعر الآخرين من زملائي في العمل					
٣+	لا أميل لانتقاد الآخرين من زملائي في العمل والاهتمام بعيوبهم					
٤-	أنا موضوعي جدا في حكمي علي الآخرين من زملائي في العمل					
٥-	أحب الالتزام بالعلاقات الرسمية في العمل					
٦-	توجد مسافات يجب الالتزام بها بين الزملاء في العمل					
	مقياس الحاجة إلي بسط السيطرة Need to be forceful (K)					
١+	أستطيع أن أواجه صراعات العمل بكفاءة					
٢+	عندما أريد أن أتم عملا فإنني أجد الطريقة لتحقيق ذلك					
٣+	أفضل المهام التي تتطلب منافسة أكثر من المهام التي تتطلب تعاون ومشاركة					
٤-	عند مواجهة الصراعات أفضل اللجوء إلي الطرق التي تنهيها سريعا					
٥-	لا أثق في قدرتي علي مواجهة المشكلات مع الآخرين					
٦-	أتجنب المواقف التي تجعلني عرضة لمشكلات حتى لو كنت على حق					
	مقياس الحاجة إلي الإنجاز Need to achieve (A)					
١+	أفكر دائما في كيفية إنجاز المهام المطلوبة للعمل					
٢+	أعتبر نفسي فرداً ضمن مؤسسة كبيرة وأحاول أن أكون جزءاً من نجاحها					
٣+	أستثمر معظم وقتي في عملي					
٤-	لا أحب أن يطغى الوقت المخصص للعمل على حياتي الخاصة					
٥-	أنجز في العمل لكي أرضي رؤسائي وليس حبا في العمل					
٦-	لا أشعر أن إنجازي في العمل يحقق ذاتي					
	مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)					
١+	أشعر بالولاء للمؤسسة والتقدير منها التي أعمل بها					
٢+	يحميني رؤسائي في العمل دائما					
٣+	تقدم لي المؤسسة ورؤسائي الدعم المادي والمعنوي الكافي					
٤-	لا أخدع رؤسائي للحصول علي مكافآت إضافية					
٥-	لا يهمني ما تقدمة المؤسسة من دعم لجهودي التي أؤديها لصالحها					
٦-	أؤدي عملي جيدا حتي لو لم يشكرني رؤسائي					
	مقياس الدور القيادي Leadership role (L)					
١+	أثق أنني مدير جيد حيث أجيد إدارة المواقف					
٢+	يمكنني إدارة أي عمل أكلف به بنجاح					

رقم العبارة	العبـــــــــارة	مدى وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة للبعد		الملاحظات (التعديل المقترح)
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
٣+	ليس المهم طبيعة العمل ومحتواه، فأنا أستطيع أن أنجزه طالما أنا الذي يقود هذا العمل					
٤-	عند أداء عمل جماعي، أفضل أن يأخذ غيري الدور القيادي					
٥-	أري نفسي في العمل الفني أكثر من العمل الإداري					
٦-	تطوير مهاراتي في العمل أهم عندي من الترقيات الإدارية					
	مقياس النمط المنظم Organized type (C)					
١+	يمكنني تنظيم أولويات العمل بكفاءة					
٢+	أنا منظم جدا في العمل					
٣+	تنظيمي للعمل يجنبني المفاجآت في زيادة أحمال العمل					
٤-	أستطيع العمل في أجواء العمل غير المنظمة بشكل جيد					
٥-	المهم هو طبيعة العمل وليس تنظيم بيئة العمل					
٦-	مكتبي في العمل غير منظم دائما ولا أحب أن يغير وضعه هذا أحد					
	مقياس الاهتمام بالتفاصيل Attention to detail (D)					
١+	أنا جيد في الأعمال التي تتطلب الدقة الشديدة					
٢+	جودة العمل هي أهم ما أهتم به عند القيام بالعمل					
٣+	أدقق جدا في كل خطوة من خطوات العمل قبل القيام بها					
٤-	لا يهمني التفاصيل عند القيام بالعمل فالأهم هو إنجاز العمل الكلي					
٥-	يمكنني العمل في أجواء ينقصها الكثير من المعلومات					
٦-	يمكنني تقبل إنجاز العمل حتي بجودة منخفضة طالما كان صحيحاً					
	مقياس التفكير المفاهيمي Conceptual thinker (R)					
١+	عند حل المشكلات في العمل فإني أنظر لها من أكثر من زاوية					
٢+	دائما ما أخرج بحلول غير تقليدية للمشكلات التي تقابلني في العمل					
٣+	أؤدي الأعمال وفقا لطريقتي ووفقا لرؤيتي الخاصة					
٤-	الأعمال التي تتطلب تفكيراً وليست لها حل وحيد ومحدد ليست أعمالي المفضلة					
٥-	من الصعب على التفكير في المستقبل فيما يتعلق بالعمل					
٦-	أنا أمهر في حل المشكلات اليومية في العمل أكثر من المشكلات المستقبلية والافتراضية					
	مقياس التنسيق الاجتماعي Social harmonizer (S)					
١+	من السهل على التعرف علي زملائي الجدد في العمل					
٢+	أنا منسق لكثير من التفاعليات الاجتماعية في العمل					

رقم العبارة	العبـــــــــــارة	مدى وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة للبعد		الملاحظات (التعديل المقترح)
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
٣+	أقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية					
٤-	يمكنني العمل في أجواء عمل لا تتسم بالجو الاجتماعي الطيب					
٥-	أركز أكثر علي العمل من الجو الذي يدور فيه العمل					
٦-	ينقصني بعض المهارات الاجتماعية في العمل					
	مقياس سهولة اتخاذ القرارات Ease in decision making (I)					
١+	أنا قادر على اتخاذ قرارات سريعة تحت ضغوط الوقت					
٢+	أنا مستعد للمخاطرة باتخاذ قرارات سريعة إذا لزم الأمر					
٣+	أستطيع أن أصف نفسي أني مندفع في اتخاذ القرارات					
٤-	أحب أن آخذ وقتاً كافياً قبل اتخاذ القرارات					
٥-	أنا متردد كثيرا عند اتخاذ القرارات					
٦-	أفقد بعض الفرص الهامة نتيجة تأخري في اتخاذ بعض القرارات					
	مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)					
١+	يمكن وصف نمطي في العمل على أنه حماسي وسريع					
٢+	عندي حس عالٍ للأعمال التي يجب أن تنجز بشكل ضروري وسريع					
٣+	أنا دائما مستعد لتحمل أعباء العمل مهما كان مستواها					
٤-	لا أفضل الأعمال التي لها موعد محدد للتسليم					
٥-	كلما زاد حجم العمل وأعباؤه كلما زادت أخطائي					
٦-	عندما تزيد أعباء العمل فإنني أكون أكثر إهمالاً ولا مبالٍ					
	مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)					
١+	أنا اضع مشاعري وعواطفي دائما تحت سيطرتي					
٢+	يمكنني السيطرة على نفسي بحيث لا تظهر علامات الغضب على عندما أغضب					
٣+	مشاعري هي شأني الخاص ولا أحب أن تظهر بصورة واضحة أم الآخرين					
٤-	يراني الآخرون من زملائي في العمل منفتح ومباشر					
٥-	من الصعب على إخفاء مشاعري الداخلية عن الآخرين					
٦-	انفعالاتي دائما تظهر علي وجهي ويستطيع قراءتها جميع الزملاء بسهولة					
	مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)					
١+	العمل بجدية هو هدف في حد ذاته					
٢+	أحاول دائما أن أؤدي جميع واجباتي في العمل					
٣+	أبحث عن عمل غير مقرر علي إذا وجدت وقتاً لذلك					
٤-	ليس المهم العمل الكثير ولكن المهم أن أنتج أكثر بأقل جهد ممكن					

رقم العبارة	العبـــــــــــارة	مدى وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة للبعد		الملاحظات (التعديل المقترح)
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
٥-	أؤدي الحد الأدنى من الجهد اللازم لاستمراري في العمل					
٦-	لا أشعر بدافعية للعمل بجد					
مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)						
١+	قبل أن أعمل يجب أن أدرك الصورة الكلية قبل التفاصيل الجزئية					
٢+	أنا من أحدد جدول أعمالي ومواعيد تسليم الأعمال					
٣+	لا أتسامح في تنفيذ العمل بطريقة غير التي كان مخططاً له أن ينفذ بها					
٤-	يمكنني التعامل مع المواقف المفاجئة غير المتوقعة وغير المخطط لها في العمل					
٥-	أفضل العمل بتلقائية دون التقيد بالخطط الصارمة					
٦-	أنا جيد في التعامل مع التفاصيل اليومية للعمل أكثر من التخطيط					
مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire						
١+	أجد من الصعب على أن اصف نفسي بصفات سلبية					
٢+	أستجيب عادة بالشكل الذي يرضي الشكل الاجتماعي					
٣+	أحب أن يوصف سلوكي ضمن المعايير الاجتماعية المتعارف عليها					
٤-	أستجيب بصدق إذا سئلت عني نفسي					
٥-	أعرف نفسي جيدا وأعرف مميزاتي وعيوبي					
٦-	أستطيع التعبير عن عيوبي بصراحة ولا أخشي من ذلك					

ملحق رقم (٦)

مقياس الشخصية والتفضيل المهني (PAPI-N) [

في صورته النهائية بعد عرضه على المحكمين [

وتطبيقه على العينة الاستطلاعية □

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تصف آراءك بشكل عام في قضايا مختلفة، نرجو قراءة كل عبارة بتمعن ثم الاستجابة على درجة اتفاقك مع كل منها وفقا للمقياس الآتي:

١ - غير موافق بشدة

٢ - غير موافق بدرجة كبيرة

٣ - غير موافق

٤ - محايد/متردد

٥ - موافق

٦ - موافق بدرجة كبيرة

٧ - موافق بشدة

علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بصدق ، وستحاط إجابتك بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحث لاستخدامها في أغراض البحث العلمي.

رقم العبارة	العـــــبــــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
	Need to Control Others (P) مقياس الحاجة للسيطرة							
١+	أستطيع أن أؤثر في الآخرين من زملائي في العمل							
٢+	يمكنني إقناع الآخرين بآرائي عند القيام بعمل جماعي							
٣+	أنجح أكثر عندما أقود المجموعة							
٤-	لا أمانع أن يقود غيري فريق العمل وأنصاع لأوامره							
٥-	أنجز عندما أشارك قائد الفريق في العمل							
٦-	أتجنب تحمل مسئولياتي في العمل							
	Need for rules and supervision (W) مقياس الحاجة للقواعد							
١+	أخضع لقواعد وسياسات العمل بالمؤسسة بشكل دقيق							
٢+	أؤدي العمل وفقا للخطوات المحددة بشكل دقيق							
٣+	أحب أن أؤدي العمل الذي له تعليمات واضحة							
٤-	أحب أن أؤدي العمل وفقا لطريقتي الخاصة							
٥-	لا أنجح في القيام بالأعمال التي تخضع لنظام صارم							
٦-	أحب الأعمال التي تتطلب إبداع							

رقم العبارة	العــــبــــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
	Need for change (Z) مقياس الحاجة للتغيير							
١+	أميل إلى تجريب الأشياء الجديدة في العمل							
٢+	لا أحب العمل في بيئات العمل التي لا تتغير							
٣+	العمل الذي لا يتسم بالتغيير هو عمل روتيني ممل							
٤-	أتقن العمل الروتيني الذي لا يتغير							
٥-	يصعب علي التأقلم مع بيئات العمل الجديدة							
٦-	أنجز أفضل في بيئة العمل الآمنة							
	Need to finish a task (N) مقياس الحاجة لإنهاء المهمة							
١+	أبدأ وأنهي عملي في الوقت المحدد له							
٢+	لا يهمني طبيعة العمل الذي أقوم به بقدر ما يهمني أن أنجزه في وقته							
٣+	أقيم كفاءتي في العمل بإنجازه في الوقت المحدد							
٤-	يمكنني أن أبدأ أكثر من عمل في نفس الوقت							
٥-	المهم إنجاز العمل بشكل متميز حتى لو كان علي حساب إنهائه في وقته							
٦-	عندما أبدأ عمل ما لا أفكر في الالتزام بمواعيد محددة لإنهائه							
	Need to be Noticed (X) مقياس الحاجة للملاحظة							
١+	أفضل أن أكون تحت الأضواء دائماً							
٢+	أحب أن يقدر الآخرون ما أقوم به من عمل							
٣+	أحب أن يلاحظ زملائي ورؤسائي في العمل إنجازاتي							
٤-	يهمني أن أكون فعالاً في العمل حتى وإن لم يلاحظ الآخرون ما أقوم به من جهد							
٥-	لا أحب أن يكون عملي تحت دائرة الاهتمام من الآخرين							
٦-	أميل إلى القيام بالعمل الذي يجعلني متقدماً وفي الصدارة							
	Need to belong to groups (B) مقياس الحاجة للانتماء لجماعة							
١+	أفضل القيام بالأعمال الجماعية							
٢+	أجد نفسي أكثر كعضو في فريق عمل							
٣+	لا يهمني طبيعة العمل الذي أقوم به طالما أنني أؤديه وسط جماعة							
٤-	أنا مستقل عن جماعة العمل							
٥-	عادة ما أقاوم ضغوط الجماعة في العمل							
٦-	أتجنب المجموعات والعمل ضمن فريق							
	Need to relate closely to individuals (O) مقياس الحاجة للتواصل مع الآخرين							
١+	أنا شخص ودود ومحب لزملائي في العمل							
٢+	أنا حساس جداً لمشاعر زملائي في العمل							
٣+	لا أميل لانتقاد زملائي في العمل							

موافق بشدة	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد/متردد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق بشدة	العبـــــــــارة	رقم العبارة
							أحكم بموضوعية على زملائي في العمل	٤-
							أحب الالتزام بالعلاقات الرسمية في العمل	٥-
							توجد مسافات يجب الالتزام بها بين زملائي في العمل	٦-
							مقياس الحاجة للقوة Need to be forceful (K)	
							أستطيع أن أواجه صراعات العمل بكفاءة	١+
							عندما أريد أن أتم عملاً فإنني أجد الطريقة لتحقيق ذلك	٢+
							أفضل المهام التي تتطلب منافسة أكثر من المهام التي تتطلب تعاون ومشاركة	٣+
							عند مواجهة الصراعات أفضل اللجوء إلى الطرق التي تنهيها سريعاً	٤-
							لا أثق في قدرتي على مواجهة المشكلات مع الآخرين	٥-
							أتجنب المواقف التي تجعلني عرضة لمشكلات حتى وإن كنت على حق	٦-
							مقياس الحاجة للإنجاز Need to achieve (A)	
							أفكر دائماً في كيفية إنجاز المهام المطلوبة للعمل	١+
							أعتبر نجاحي جزءاً من إنجازات المؤسسة التي أعمل بها	٢+
							أستثمر معظم وقتي في عملي	٣+
							لا أحب أن يطغى الوقت المخصص للعمل على حياتي الخاصة	٤-
							أنجز في العمل لكي أرضي رؤسائي	٥-
							لا أشعر أن إنجازي في العمل يحقق ذاتي	٦-
							مقياس الحاجة لتقديم الدعم Need to be supportive (F)	
							أشعر بالولاء للمؤسسة التي أعمل بها	١+
							يحميني رؤسائي في العمل دائماً	٢+
							تقدم لي المؤسسة ورؤسائي الدعم المادي والمعنوي الكافي	٣+
							لا أخدع رؤسائي للحصول على مكافآت إضافية	٤-
							لا يهمني دعم المؤسسة لجهودي التي أؤديها لصالحها	٥-
							أؤدي عملي جيداً حتى لو لم يشكرني رؤسائي	٦-
							مقياس الدور القيادي Leadership role (L)	
							أثق أنني مدير جيد حيث أجيد إدارة المواقف	١+
							يمكنني إدارة أي عمل أكلف به بنجاح	٢+
							أنجز عندما أقود العمل بصرف النظر عن طبيعته ومحتواه	٣+
							عند أداء عمل جماعي، أفضل أن يأخذ غيري الدور القيادي	٤-
							أرى نفسي في العمل الفني أكثر من العمل الإداري	٥-
							تطوير مهاراتي في العمل أهم عندي من الترقيات الإدارية	٦-

رقم العبارة	العبــــــــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
	Organized type (C) مقياس النمط المنظم							
١+	يمكنني تنظيم أولويات العمل بكفاءة							
٢+	أنا منظم جداً في العمل							
٣+	تنظيمي للعمل يجنبني المفاجآت في زيادة أحمال العمل							
٤-	أستطيع العمل في أجواء العمل غير المنظمة بشكل جيد							
٥-	المهم هو طبيعة العمل الذي أمارسه وليس تنظيم بيئته							
٦-	مكتبي في العمل غير منظم							
	Attention to detail (D) مقياس الاهتمام بالتفاصيل							
١+	أنا جيد في الأعمال التي تتطلب الدقة الشديدة							
٢+	جودة العمل هي أهم ما أهتم به عند القيام بالعمل							
٣+	أدقق جداً في كل خطوة من خطوات العمل قبل القيام بها							
٤-	لا يهمني تفاصيل مهام عملي الفرعية							
٥-	يمكنني العمل في أجواء ينقصها الكثير من المعلومات							
٦-	يمكنني تقبل إنجاز العمل حتى بجودة منخفضة طالما كان صحيحاً							
	Conceptual thinker (R) مقياس التفكير المفاهيمي							
١+	أنظر لحل المشكلات في العمل من أكثر من زاوية							
٢+	دائماً ما أخرج بحلول غير تقليدية للمشكلات التي تقابلني في العمل							
٣+	أؤدي الأعمال وفقا لرؤيتي المهنية الخاصة							
٤-	لا أفضل الأعمال التي تتطلب تفكيراً ولها أكثر من حل							
٥-	من الصعب علي التفكير في المستقبل فيما يتعلق بالعمل							
٦-	أنا ماهر في حل المشكلات اليومية في العمل أكثر من المشكلات المستقبلية والافتراضية المتعلقة به							
	Social harmonizer (S) مقياس التنسيق الاجتماعي							
١+	أتعرف على زملائي في العمل بسهولة							
٢+	أحب تنسيق كثير من العلاقات الاجتماعية الفاعلة في العمل							
٣+	أقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية							
٤-	يمكنني العمل في أجواء عمل لا تتسم بالجو الاجتماعي الطيب							
٥-	أركز أكثر على العمل من الجو الذي يدور فيه							
٦-	ينقصني بعض المهارات الاجتماعية في العمل							
	Ease in decision making (I) مقياس سهولة اتخاذ القرارات							
١+	أنا قادر على اتخاذ قرارات سريعة تحت ضغوط الوقت							
٢+	لدي استعداد للمخاطرة باتخاذ قرارات سريعة							
٣+	أستطيع أن أصف نفسي أني مندفع في اتخاذ القرارات							

رقم العبارة	العــــــبـــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
٤-	أحب أخذ وقت كافٍ قبل اتخاذ القرارات							
٥-	أنا متردد كثيراً عند اتخاذ القرارات							
٦-	أفقد بعض الفرص الهامة نتيجة تأخري في اتخاذ بعض القرارات							
	مقياس تحمل أعباء العمل Work pace (T)							
١+	نمطي في العمل على أنه حماسي وسريع							
٢+	عندي حس عالٍ للأعمال التي يجب أن تنجز بشكل ضروري وسريع							
٣+	أتحمل أعباء العمل مهما كان مستواها							
٤-	لا أفضل الأعمال التي لها موعد محدد للتسليم							
٥-	تزيد أخطائي كلما زادت أعباء العمل							
٦-	ضغوط العمل تجعلني مهملاً							
	مقياس الضبط الانفعالي Emotional Resistant (E)							
١+	أسيطر على مشاعري وعواطفي في العمل							
٢+	يمكنني السيطرة على نفسي بحيث لا تظهر علامات الغضب علي عندما أغضب							
٣+	لا أحب أن تظهر مشاعري بصورة واضحة أمام زملائي في العمل							
٤-	يراني الآخرون من زملائي في العمل منفتحاً ومباشراً							
٥-	من الصعب علي إخفاء مشاعري الداخلية عن الآخرين							
٦-	يستطيع زملائي في العمل قراءة انفعالاتي بسهولة							
	مقياس دور العامل الجاد Role of the hard worker (G)							
١+	العمل بجدية هو هدف في حد ذاته							
٢+	أحاول دائماً أن أؤدي جميع واجباتي في العمل							
٣+	أبحث عن عمل غير مقرر علي إذا وجدت وقتاً لذلك							
٤-	ليس المهم العمل الكثير ولكن المهم أن أنتج أكثر بأقل جهد ممكن							
٥-	أؤدي الحد الأدنى من الجهد اللازم لاستمراري في العمل							
٦-	لا أشعر بدافعية للعمل بجد							
	مقياس التخطيط التكاملي Integrative planner (H)							
١+	قبل أن أعمل يجب أن أدرك الصورة الكلية قبل التفاصيل الجزئية							
٢+	أحدد بنفسي جدول أعمالي ومواعيد تسليمها							
٣+	لا أتسامح في تنفيذ العمل بطريقة غير التي كان مخططاً له أن ينفذ بها							
٤-	يمكنني التعامل مع المواقف المفاجئة في العمل							
٥-	أفضل العمل بتلقائية دون التقيد بالخطط الصارمة							
٦-	أنا جيد في التعامل مع التفاصيل اليومية للعمل أكثر من التخطيط							

رقم العبارة	العـــــبـــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
	مقياس المرغوبية الاجتماعية Social desire							
١+	يصعب علي وصف نفسي بصفات سلبية							
٢+	أستجيب عادة بالشكل الذي يرضي الشكل الاجتماعي							
٣+	أحب أن يوصف سلوكي ضمن المعايير الاجتماعية المتعارف عليها							
٤-	أستجيب بصدق إذا سئلت عن نفسي							
٥-	أعرف نفسي جيدا وأعرف مميزاتي وعيوبي							
٦-	أعبر عن عيوبي بصراحة							

ملحق رقم (٧)

مقياس الشخصية والتفضيل المهني

(PAPI-N)

الصورة التطبيقية

عزيزي/ .... الموظف

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تصف آراءك بشكل عام في قضايا مختلفة، نرجو قراءة كل عبارة بتمعن ثم الاستجابة على درجة اتفاقك مع كل منها بوضع علامة (✓) وفقاً للمقياس الآتي:

١ - غير موافق بشدة

٢ - غير موافق بدرجة كبيرة

٣ - غير موافق

٤ - محايد/متردد

٥ - موافق

٦ - موافق بدرجة كبيرة

٧ - موافق بشدة

علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بصدق ، وستحاط إجابتك بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحث لاستخدامها في أغراض البحث العلمي . <u>كما يرجى بيان المعلومات التالية للأهمية :</u>

<table dir="rtl">
<tr><td colspan="2">الاسم "حسب الرغبة"</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">العمر</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">الحالة الاجتماعية</td><td>( ) أعزب ، ( ) متزوج ، ( ) أرمل ، ( ) مطلق .</td></tr>
<tr><td colspan="2">المؤهل الدراسي</td><td>( ) ثانوي ، ( ) بكالوريوس ، ( ) ماجستير ، ( ) دكتوراه ،
( ) أخرى تذكر ....</td></tr>
<tr><td colspan="2">التخصص الدراسي</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">العمل</td><td>عسكري</td><td>( ) جندي ، ( ) جندي أول ، ( ) عريف ، ( ) وكيل رقيب ،
( ) رقيب ، ( ) رقيب أول ، ( ) رئيس رقباء .
( ) ملازم ، ( ) ملازم أول ، ( ) نقيب ، ( ) رائد ، ( ) مقدم ، ( ) عقيد ، ( ) عميد ، ( ) لواء .</td></tr>
<tr><td>مدني</td><td></td></tr>
<tr><td>قطاع خاص</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">الإدارة التي يعمل بها</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">نوع العمل المكلف به</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">عدد سنوات الخبرة</td><td></td></tr>
</table>

رقم الكود	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
g٣	أبحث عن عمل غير مقرر علي إذا وجدت وقتاً لذلك							
b٦	أتجنب المجموعات والعمل ضمن فريق							
k٦	أتجنب المواقف التي تجعلني عرضة لمشكلات حتى وإن كنت على حق							
p٦	أتجنب تحمل مسؤولياتي في العمل							
l١	أنا على ثقة بأنني مدير جيد في إدارة المواقف							
m١	يصعب علي وصف نفسي بصفات سلبية							
b٢	أجد نفسي أكثر كعضو في فريق عمل							
g٢	أحاول دائماً أن أؤدي جميع واجباتي في العمل							
w٦	أحب الأعمال التي تتطلب إبداعاً							
o٥	أحب الالتزام بالعلاقات الرسمية في العمل							
i٤	أحب أخذ وقت كافٍ قبل اتخاذ القرارات							
w٣	أحب أن أؤدي العمل الذي له تعليمات واضحة							
w٤	أحب أن أؤدي العمل وفقا لطريقتي الخاصة							
x٢	أحب أن يقدر الآخرون العمل الذي أقوم به							
x٣	أحب أن يلاحظ زملائي ورؤسائي في العمل إنجازاتي							
m٣	أحب أن يوصف سلوكي ضمن المعايير الاجتماعية المتعارف عليها							
w١	أخضع لقواعد وسياسات العمل بالمؤسسة بشكل دقيق							
d٣	أدقق جداً في كل خطوة من خطوات العمل قبل القيام بها							
s٥	أركز على العمل أكثر من الجو الذي يدور فيه							
l٥	أرى نفسي في العمل الفني أكثر من العمل الإداري							
a٣	أستثمر معظم وقتي في عملي							
m٤	أستجيب بصدق إذا سئلت عن نفسي							
m٢	أستجيب عادة بالشكل الذي يرضي الشكل الاجتماعي							
m٦	أعبر عن عيوبي بصراحة							
c٤	أستطيع العمل في أجواء العمل غير المنظمة بشكل جيد							
i٣	أستطيع أن أصف نفسي أني مندفع في اتخاذ القرارات							
k١	أستطيع أن أواجه صراعات العمل بكفاءة							

رقم الكود	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
p١	أستطيع أن أؤثر في الآخرين من زملائي في العمل							
p٥	أنجز عندما أشارك قائد الفريق في العمل							
f١	أشعر بالولاء للمؤسسة التي أعمل بها							
a٢	أعتبر نجاحي جزءاً من إنجازات المؤسسة التي أعمل بها							
m٥	أعرف نفسي جيداً وأعرف مميزاتي وعيوبي							
r٤	لا أفضل الأعمال التي تتطلب تفكيراً ولها أكثر من حل							
z٤	أتقن العمل الروتيني الذي لا يتغير							
h٥	أفضل العمل بتلقائية دون التقيد بالخطط الصارمة							
b١	أفضل القيام بالأعمال الجماعية							
k٣	أفضل المهام التي تتطلب منافسة أكثر من المهام التي تتطلب تعاوناً ومشاركة							
x١	أفضل أن أكون تحت الأضواء دائماً							
i٦	أفقد بعض الفرص الهامة نتيجة تأخري في اتخاذ بعض القرارات							
a١	أفكر دائماً في كيفية إنجاز المهام المطلوبة للعمل							
s٣	أقضي الكثير من وقت العمل في خلق أجواء اجتماعية صحية							
z٦	أنجز أفضل في بيئة العمل الآمنة							
x٦	أميل إلى القيام بالعمل الذي يجعلني متقدماً وفي الصدارة							
t٣	أتحمل أعباء العمل مهما كان مستواها							
i٥	أنا متردد كثيراً عند اتخاذ القرارات							
e١	أسيطر على مشاعري وعواطفي في العمل							
r٦	أنا ماهر في حل المشكلات اليومية في العمل أكثر من المشكلات المستقبلية والافتراضية المتعلقة به							
d١	أنا جيد في الأعمال التي تتطلب الدقة الشديدة							
h٦	أنا جيد في التعامل مع التفاصيل اليومية للعمل أكثر من التخطيط							
o٢	أنا حساس جداً لمشاعر زملائي في العمل							
o١	أنا شخص ودود ومحب لزملائي في العمل							
i١	أنا قادر على اتخاذ قرارات سريعة تحت ضغوط الوقت							
z١	أميل إلى تجريب الأشياء الجديدة في العمل							
i٢	لدي استعداد للمخاطرة باتخاذ قرارات سريعة							

رقم الكود	العبـــــــــــــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
b٤	أنا مستقل عن جماعة العمل							
h٢	أحدد بنفسي جدول أعمالي ومواعيد تسليمها							
s٢	أحب تنسيق كثير من العلاقات الاجتماعية الفاعلة في العمل							
c٢	أنا منظم جداً في العمل							
o٤	أحكم بموضوعية على زملائي في العمل							
p٣	أنجح أكثر عندما أقود المجموعة							
a٥	أنجز في العمل لكي أرضي رؤسائي							
e٦	يستطيع زملائي في العمل قراءة انفعالاتي بسهولة							
n٣	أقيم كفاءتي في العمل بإنجازه في الوقت المحدد							
r٣	أؤدي الأعمال وفقاً لرؤيتي المهنية الخاصة							
g٥	أؤدي الحد الأدنى من الجهد اللازم لاستمراري في العمل							
w٢	أؤدي العمل وفقا للخطوات المحددة بشكل دقيق							
f٦	أؤدي عملي جيداً حتى لو لم يشكرني رؤسائي							
l٦	تطوير مهاراتي في العمل أهم عندي من الترقيات الإدارية							
f٣	تقدم لي المؤسسة ورؤسائي الدعم المادي والمعنوي الكافي							
c٣	تنظيمي للعمل يجنبني المفاجآت في زيادة أحمال العمل							
o٦	توجد مسافات يجب الالتزام بها بين زملائي في العمل							
d٢	جودة العمل هي أهم ما أهتم به عند القيام بالعمل							
r٢	دائماً ما أخرج بحلول غير تقليدية للمشكلات التي تقابلني في العمل							
b٥	أستطيع مقاومة ضغوط جماعة العمل							
z٣	العمل الذي لا يتسم بالتغيير هو عمل روتيني ممل							
g١	العمل بجدية هو هدف في حد ذاته							
l٤	عند أداء عمل جماعي، أفضل أن يأخذ غيري الدور القيادي							
r١	أنظر لحل المشكلات في العمل من أكثر من زاوية							
k٤	أفضل اللجوء إلى الطرق السريعة لإنهاء الصراعات التي تواجهني							
n٦	عندما أبدأ عملاً ما لا أفكر في الالتزام بمواعيد محددة لإنهائه							
n١	أبدأ وأنهي عملي في الوقت المحدد له							

رقم الكود	العبـــــــــــــــارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
k٢	عندما أريد أن أتم عملاً فإنني أجد الطريقة لتحقيق ذلك							
t٦	ضغوط العمل تجعلني مهملاً							
t٢	عندي حس عالٍ للأعمال التي يجب أن تنجز بشكل ضروري وسريع							
h١	قبل أن أعمل يجب أن أدرك الصورة الكلية قبل التفاصيل الجزئية							
t٥	تزيد أخطائي كلما زادت أعباء العمل							
h٣	لا أتسامح في تنفيذ العمل بطريقة غير التي كان مخططاً له أن ينفذ بها							
k٥	لا أثق في قدرتي على مواجهة المشكلات مع الآخرين							
z٢	لا أحب العمل في بيئات العمل التي لا تتغير							
a٤	لا أحب أن يطغى الوقت المخصص للعمل على حياتي الخاصة							
x٥	لا أحب أن يكون عملي تحت دائرة الاهتمام من الآخرين							
f٤	لا أخدع رؤسائي للحصول على مكافآت إضافية							
a٦	لا أشعر أن إنجازي في العمل يحقق ذاتي							
g٦	لا أشعر بدافعية للعمل بجد							
t٤	لا أفضل الأعمال التي لها موعد محدد للتسليم							
p٤	لا أمانع أن يقود غيري فريق العمل وأنصاع لأوامره							
o٣	لا أميل لانتقاد زملائي في العمل							
w٥	لا أنجح في القيام بالأعمال التي تخضع لنظام صارم							
d٤	لا يهمني تفاصيل مهام عملي الفرعية							
n٢	لا يهمني طبيعة العمل الذي أقوم به بقدر ما يهمني أن أنجزه في وقته							
b٣	لا يهمني طبيعة العمل الذي أقوم به طالما أنني أؤديه وسط جماعة							
f٥	لا يهمني دعم المؤسسة لجهودي التي أؤديها لصالحها							
g٤	ليس المهم العمل الكثير ولكن المهم أن أنتج أكثر بأقل جهد ممكن							
l٣	أنجز عندما أقود العمل بصرف النظر عن طبيعته ومحتواه							
e٣	لا أحب أن تظهر مشاعري بصورة واضحة أمام زملائي في العمل							
c٦	مكتبي في العمل غير منظم							
s١	أتعرف على زملائي في العمل بسهوله							
e٥	من الصعب علي إخفاء مشاعري الداخلية عن الآخرين							

رقم الكود	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق	محايد/ متردد	موافق	موافق بدرجة كبيرة	موافق بشدة
z٥	يصعب علي التأقلم مع بيئات العمل الجديدة							
r٥	يصعب علي التفكير في المستقبل المتعلق بالعمل							
n٥	أنجز العمل بشكل متميز حتى وإن كان على حساب إنهائه في وقته							
c٥	المهم هو طبيعة العمل الذي أمارسه وليس تنظيم بيئته							
f٢	يحميني رؤسائي في العمل دائماً							
e٤	يراني الآخرون من زملائي في العمل منفتح ومباشر							
t١	نمطي في العمل حماسي وسريع							
l٢	يمكنني إدارة أي عمل أكلف به بنجاح							
p٢	يمكنني إقناع الآخرين بآرائي عند القيام بعمل جماعي							
h٤	يمكنني التعامل مع المواقف المفاجئة في العمل							
e٢	يمكنني السيطرة على نفسي عندما أغضب بحيث لا تظهر علي علامات الغضب							
s٤	يمكنني العمل في أجواء عمل لا تتسم بالجو الاجتماعي الطيب							
d٥	يمكنني العمل في أجواء ينقصها الكثير من المعلومات							
n٤	يمكنني أن أبدأ أكثر من عمل في نفس الوقت							
d٦	يمكنني تقبل العمل الصحيح منخفض الجودة							
c١	يمكنني تنظيم أولويات العمل بكفاءة							
s٦	ينقصني بعض المهارات الاجتماعية في العمل							
x٤	يهمني أن أكون فعالاً في العمل حتى وإن لم يلاحظ الآخرون ما أقوم به من جهد							

<u>من فضلك تأكد من أنك قد أجبت عن كل الفقرات</u> : (ختاماً يقدم الباحث خالص الشكر والتقدير لتعاونكم في إنجاز مهمة البحث).

ملحق رقم (٨)

مقياس العوامل الخمس الكبرى□

الأخ العزيز : **تحية طيبة**

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تصف كيف يسلك ويشعر ويتصرف الأشخاص بشكل عام ، نرجو قراءة كل منها ووضع علامة (✓) على رقم البديل التي تعبر عن رأيك بصراحة . علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بصدق ، وستحاط إجابتك بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحث لاستخدامها في أغراض البحث العلمي . كما ويرجى بيان المعلومات التالية للأهمية :

الكلية : .... التخصص : .... الرتبة : ....

المرحلة الدراسية : □ بكالوريوس السنة الدراسية : ١ ○ ، ٢ ○ ، ٣ ○ ، ٤ ○

□ دراسات عليا ○ ماجستير ○ دكتوراه

الحالة الاجتماعية : □ متزوج □ أعزب نوع العمل : ....

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	تنطبق كثيراً	تنطبق أحياناً	تنطبق قليلاً	لا تنطبق أبداً
١	يتقلب مزاجي في أغلب الأحيان.					
٢	عادة، اضحك بصوت عال.					
٣	أثق في الآخرين بشكل كبير (فيما يقولونه وفي نواياهم).					
٤	أبدأ كثيرا من الأعمال ولكني لا أكملها واتركها معلقة.					
٥	أحب أن استغرق في أحلام اليقظة والتخيل.					
٦	أشعر في كثير من الأحيان بأني "تعيس جدا" بدون سبب.					
٧	تغلب علي الحيوية والنشاط (مثلا في حركتي، وطريقة حديثي، وفي حياتي بشكل عام).					
٨	أحب التنظيم والدقة في إنجاز أعمالي.					
٩	أستطيع أن أضع نفسي مكان الآخرين وأفهم انفعالاتهم ودوافعهم					
١٠	أتضايق وانزعج بسهولة.					
١١	أستطيع عادة أن انطلق واستمتع في جلسة أو حفلة (مناسبة) اجتماعية مرحة ومبهجة.					
١٢	أوصف بأني طيب.					
١٣	احرص على أن يكون كل شيء متقن في أعمالي وشؤوني.					
١٤	اسرح كثيرا.					

الرقم	العـــــبـــــــارة	تنطبق دائماً	تنطبق كثيراً	تنطبق أحياناً	تنطبق قليلاً	لا تنطبق أبداً
١٥	اشعر في كثير من الأحيان بأني زهقان (طفشان).					
١٦	بشكل عام، أنا شخص مرح ومنطلق جدا (وسيع صدر جدا).					
١٧	أحب كثيرا مساعدة الآخرين.					
١٨	أرى الجمال في أشياء لا يستطيع الآخرون رؤيته.					
١٩	أشعر بأن لي أعداء يريدون إيذائي.					
٢٠	لدي الكثير من الأصدقاء.					
٢١	غالبا أتجنب التصادم مع الآخرين ولو على حساب نفسي.					
٢٢	يضايقني الناس غير المرتبين (غير المنظمين).					
٢٣	اعتبر نفسي شخصا متوترا أو "مشدود الأعصاب".					
٢٤	أنا عادة من يبدأ بإقامة علاقات صداقة جديدة.					
٢٥	غرفتي غير منظمة (غير مرتبة).					
٢٦	أحس بمشاعر الآخرين بشكل كبير.					
٢٧	أنا مهموم (قلق) باستمرار.					
٢٨	يمكنني بسهولة أن أدخل البهجة والمرح على جلسة مملة.					
٢٩	أحافظ على وعودي والتزاماتي مع الآخرين.					
٣٠	أحاول حقيقة أن أفهم (احلل) نفسي ودوافعي.					
٣١	أتوتر واقلق حتى من المشاكل الصغيرة (أعطيها أكثر من حقها).					
٣٢	أستمتع بالعمل الجماعي أكثر من العمل الفردي.					
٣٣	احرص على دفع فواتيري (أو التزاماتي المالية) في وقتها.					
٣٤	استمتع بقضاء الوقت مع نفسي.					
٣٥	يصيبني الأرق بسبب التفكير بما يقلقني.					
٣٦	أحب أن أقول نُكَت وحكايات مضحكة لأصدقائي.					
٣٧	احرص على إرضاء الآخرين.					
٣٨	اطرح كثير من الأسئلة العميقة التي لا يطرحها غيري.					
٣٩	اشعر غالبا بالوحدة.					
٤٠	أحب الاختلاط بالناس.					
٤١	أتفاعل مع مشاعر الآخرين وآلامهم.					
٤٢	في أعمالي وواجباتي انتبه واهتم بالتفاصيل الدقيقة.					
٤٣	يقول الآخرون بأني أتصرف أحيانا بتعجل زائد.					
٤٤	لدي في معظم الأحيان تقريبا "إجابة سريعة" عندما يكلمني الآخرون.					
٤٥	أحرص على أن أريح الآخرين من قلقهم وآلمهم على قدر استطاعتي.					
٤٦	يضطر المحيطون بي أن يعملوا أعمالي وواجباتي (لأني لم اعملها).					
٤٧	أنا سريع جدا في فهم كثير من الأمور.					

الرقم	العـــــبـــــــارة	تنطبق دائماً	تنطبق كثيراً	تنطبق أحياناً	تنطبق قليلاً	لا تنطبق أبداً
٤٨	اشعر غالبا بالتعب والفتور بدون سبب.					
٤٩	تستمر جلسة لمدة أطول لأني أستطيع المحافظة على جو المرح والبهجة فيها.					
٥٠	أجامل كثيرا ولو على حساب نفسي.					
٥١	اعمل مهامي وواجباتي بحرص واهتمام					
٥٢	أحب الحديث في القضايا الفلسفية المعقدة (دينية أو سياسية أو أخلاقية ...الخ).					
٥٣	ألوم نفسي كثيرا.					
٥٤	ينظر إلي الآخرون على أني مبتهج ومليء بالحيوية والنشاط (في حركتي، وطريقة حديثي، وفي حياتي بشكل عام).					
٥٥	احرص على أن أؤدي ويؤدي الآخرين الأعمال على أكمل وجه.					
٥٦	اشعر غالبا بأن الحياة مملة جدا.					
٥٧	أُكَوِّن صداقات بسرعة كبيرة.					
٥٨	أؤجل أعمالي إلى أخر لحظة.					
٥٩	أفكر بعمق في الأشياء.					
٦٠	حدث أن تمنيت لو كنت ميتا.					
٦١	أحب أن امزح مع الآخرين بشكل كبير.					
٦٢	لدي علاقات طيبة تقريبا مع كل المحيطين بي.					
٦٣	أميل إلى التأمل والتفكير.					
٦٤	أنا حساس جدا لنقد الآخرين.					
٦٥	أتألم عندما أرى طفلا يبكي.					
٦٦	إذا التزمت بعمل فإني أؤديه وبجد.					
٦٧	لدي مفردات (كلمات) كثيرة ومتنوعة ذات مستوى ثقافي عالي.					
٦٨	أعتقد بأن العالم من حولي مليء بالأشرار.					
٦٩	أسامح من يخطئ علي بشكل سريع.					
٧٠	أحاول أن أحسب لكل شيء حسابه حتى لا أقع في الأخطاء.					
٧١	أنطلق واستمتع بالحديث مع الآخرين من أول لقاء.					
٧٢	البعض يراني (يعتبرني) غير ودود.					
٧٣	أوصف بأني شخص أؤدي أعمالي ومشاغلي بجدية (أؤديها من القلب).					
٧٤	أحب القراءة والاطلاع كثيرا.					
٧٥	يكذب علي الناس كثيرا.					
٧٦	مقارنة بغيري، أتكلم قليلا.					
٧٧	من السهل إرضائي.					
٧٨	أسعى للكمال في أداء أعمالي وواجباتي.					
٧٩	أوصف بأني مثقف (مطلع ولديه معلومات ثرية).					

الرقم	العــــــبـــــــارة	تنطبق دائماً	تنطبق كثيراً	تنطبق أحياناً	تنطبق قليلاً	لا تنطبق أبداً
٨٠	اشعر بأني أقل من غيري.					
٨١	أحب الخروج كثيرا من المنزل (مثلا للزيارات أو التسوق أو أماكن الترفيه..الخ).					
٨٢	أتجنب بشكل كبير جرح مشاعر الآخرين.					
٨٣	أحترم المواعيد جدا.					
٨٤	أحب الفن أو الأدب (مثلا الشعر).					
٨٥	أنا لطيف جدا في تعاملي مع الآخرين حتى ولو كانوا مستخدمين (سائق أو خادمة ...الخ).					
٨٦	أحب أن أتابع البرامج الفكرية الجادة.					
٨٧	احتاج لمن يضغط علي لأبدأ أعمالي وواجباتي.					
٨٨	أوصف بأني شخص مسالم.					
٨٩	أنا حريص جدا على إنجاز أعمالي والتزاماتي في الوقت المحدد.					
٩٠	أحاول بصدق أن أكون لطيفا ورقيقا مع كل من أقابله.					
٩١	عندما اقرأ أو أشاهد موقفا تاريخيا أو شخصية تاريخية فإني أشعر بهم بعمق.					

<u>من فضلك تأكد من أنك قد أجبت على كل الفقرات</u> **(ختاما يقدم الباحث خالص الشكر والتقدير لتعاونكم في إنجاز مهمة البحث)**

ملحق رقم (٩)

قائمة أسماء سعادة المحكمين

على أداة الدراسة

قائمة أسماء سعادة المحكمين

الرقم	الاســــــم	جهة العمل
١	د. وليد أحمد مسعود	جامعة أم القرى
٢	د. هشام فتحي جاد الرب	جامعة الكويت
٣	د. عبد الله أحمد العطاس	جامعة أم القرى
٤	د. مرعي سلامة يونس	جامعة أم القرى
٥	د. هاني حسن سعيد	جامعة أم القرى
٦	أ. د. ربيع سعيد طه	جامعة أم القرى
٧	أ.د. إلهامي عبد العزيز إمام	جامعة أم القرى
٨	أ.د أحمد محمد الحسن	جامعة أم القرى

ملحق رقم (١٠)

استمارة تسجيل موضوع

رسالة علمية

استمارة تسجيل (عنوان موضوع) رسالة علمية

لطلبة الدراسات العليا بجامعة أم القرى

عنوان موضوع الرسالة ...بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية بالتفضيل المهني لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة...

الطالب / الطالبة: ...حسين جابر حسين السهمي... الرقم الجامعي ٤٣٢٨٨٠٦٧

الدرجة العلمية: ☐ دبلوم عالي ☑ ماجستير ☐ دكتوراه

الكلية: ...كلية التربية... القسم: ...علم النفس... التخصص: إختبارات ومقاييس

أوافق على تسجيل عنوان موضوع الرسالة المشار إليه أعلاه .

ختم القسم :

المرشد العلمي

الاسم : د. هشام فتحي محمد جاد الرب

التوقيع : هشام جاد الرب

التاريخ : ١٤٣٤/٤/٢٩هـ

أتقدم أنا الطالب / الطالبة : ...حسين جابر حسين السهمي... ، إلى معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، وأرجو اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسجيل عنوان الموضوع أعلاه ، حسب المتبع في هذا الشأن، مع جزيل الشكر والتقدير .

التوقيع :

التاريخ : ١٤٣٤/٤/٢٩

بعد البحث النصي في قواعد البيانات المتوفرة لدى المعهد ، بشأن عنوان موضوع الرسالة العلمية المشار إلى بياناتها أعلاه ، انتهينا إلى ما يأتي :

☑ تم تسجيل عنوان موضوع الرسالة

☐ لم يتم تسجيل عنوان الرسالة للأسباب التالية : ....

الموظف المختص بالمعهد

الاسم :

التوقيع :

لم تتم دراسته

الرقم / ٦٢٢١ التاريخ / ١٤٣٤/٤/٢٩

ملحق رقم (١١)

خطاب قسم علم النفس □

إلى كلية التربية□

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم : ٤٣٥٠٠٠٨٣١٤٠
التاريخ : ١٧/٥/١٤٣٥هـ
المشفوعات : ....

الموضوع:طلب تطبيق اداة اختبار الطالب/ حسين البقمي

سعادة عميد كلية التربية سلّمه الله

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ،، وبعد ...

نرفق لسعادتكم ادوات مقياس الطالب / حسين بن عايض حسين البقمي ، و الذي يقوم بدراسة بعنوان : (بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة) تحت إشراف سعادة الدكتور/وليد مسعود.

عليه ... أرجو من سعادتكم بتعميد من يلزم لتسهيل مهمة الطالب في تطبيق أدوات المقياس الخاصة بدراسته على إدارة شرطة العاصمة المقدسة.

وتقبلوا سعادتكم خالص تحياتي و تقديري ؛؛؛

رئيس قسم علم النفس

د .طارق بن عبدالعالي السلمي

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص. ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى – مكة
فاكسميلي: ٠٢٥٥٦٤٥٦٠ – ٠٢ / ٥٥٩٣٩٩٧ – ٠٢
تليفون سنترال العزيزية: ٥٥٠١٠٠٠ – ٠٢ العابدية: ٥٢٧٠٠٠٠ – ٠٢

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

مطابع جامعة أم القرى

ملحق رقم (١٢)

خطاب كلية التربية إلى إدارة شرطة العاصمة المقدسة لتسهيل مهمة الباحث

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم : ٤٢٥٠٠٨٣١٤٠
التاريخ : ١٧ / ٥ / ١٤٢٥هـ
المشفوعات : استبيان

لموضوع : تطبيق أداة للطالب/
حسين بن عايض حسين البقمي

سعادة مدير شرطة العاصمة المقدسة سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:- وبعد

أفيد سعادتكم بان الطالب / حسين بن عايض حسين البقمي ، أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس ويرغب القيام بتطبيق أداة الدراسة التي بعنوان :- ((بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة)) إشراف سعادة الدكتور/ وليد مسعود

آمل من سعادتكم التكرم بتسهيل مهمته نحو تطبيق الأداة المرفقة على عينة الدراسة . شاكرا لكم كريم تعاونكم وحسن استجابتكم .

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير ؛؛؛

عميد كلية التربية

د .علي مصلح المطرفي

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص. ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى – مكة
فاكسميلي: ٥٥٦٤٥٦٠ – ٠٢ / ٥٥٩٣٩٩٧ – ٠٢
تليفون سنترال العزيزية: ٥٥٠١٠٠٠ – ٠٢ العابدية: ٥٢٧٠٠٠٠ – ٠٢

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

ملحق رقم (١٣)

خطاب إدارة شرطة العاصمة المقدسة بالإذن للباحث لتطبيق أداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة الداخلية
الأمن العام
شرطة منطقة مكة المكرمة
شرطة العاصمة المقدسة
إدارة التخطيط والتطوير
شعبة التدريب
٣/٤٦/٢٠١/٢

الرقم: ٨٤٤١٥٤
التاريخ:
المشفوعات: ١ سيما
الموضوع:

صورة لسعادة مدير شرطة العاصمة المقدسة بأمل الإحاطة

مدير مركز شرطة العزيزية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

إشارة لكتاب عميد كلية التربية رقم ٤٣٥٠٠٨٣١٤٠ وتاريخ ١٤٣٥/٥/١٧هـ المرفق بشأن رغبة الطالب / حسين عايض البقمي احد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس القيام بتطبيق أداه الدراسة التي بعنوان (بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفعيل المهني لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة المقدسة) حيث تم العرض عن المذكور لسعادة مدير شرطة العاصمة المقدسة وأفاد بشرحه على عرضنا بأن لا مانع من ذلك .

نود الاطلاع وابلاغ المذكور بإكمال اللازم حيال تلك الدراسة . ولكم تحياتي .

مدير إدارة التخطيط والتطوير
عقيد . د/
خالد بن عوض الفعر

٣٥١٧٠٠٤١٧٧٢

شرطة العاصمة المقدسة
مركز شرطة العزيزية
جهة الإحالة
التاريخ
المرفقات :

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم: ٤٢٥٠٠٨٣١٤٠
التاريخ: ....
المشفوعات: استبانة

الموضوع: تطبيق أداة للطالب/
حسين بن عايض حسين البقمي

سعادة مدير شرطة العاصمة المقدسة سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

أفيد سعادتكم بان الطالب / حسين بن عايض حسين البقمي ، أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس ويرغب القيام بتطبيق أداة الدراسة التي بعنوان :- ((بعض دلالات الصدق والثبات لمقياس الشخصية والتفضيل المهني لدى ضباط مراكز شرطة العاصمة)) إشراف سعادة الدكتور/ وليد مسعود

آمل من سعادتكم التكرم بتسهيل مهمته نحو تطبيق الأداة المرفقة على عينة الدراسة . شاكرا لكم كريم تعاونكم وحسن استجابتكم .

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير !!!

عميد كلية التربية

د .علي مصلح المطرفي

شرطة العاصمة المقدسة
٣٥١٧٠٠٤١٧٧٢
جهة الإحالة : التخطيط والتطوير
التاريخ : / / ١٤هـ
المرفقات :

لمعنية التطوير

للتربية للمتابعة

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص. ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى – مكة
فاكسميلي: ٠٢ - ٥٥٦٤٥٦٠ / ٠٢ - ٥٥٩٣٩٩٧
تليفون سنترال العزيزية: ٠٢ - ٥٥٠١٠٠٠ العابدية: ٠٢ - ٥٢٧٠٠٠٠

مطابع جامعة أم القرى